Die rechtliche Natur der Arbeitstarifverträge.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde
der juristischen Fakultät der Universität Breslau

vorgelegt von

Conrad Kalkowski
Referendar.

Borna-Leipzig
Buchdruckerei Robert Noske
1909.

Gedruckt mit Genehmigung der juristischen Fakultät der Universität Breslau.

Referent: Professor Dr. **Dahn.**

Korreferent: Professor Dr. **Herb. Meyer.**

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Einleitung 1

Erster Abschnitt.

§ 1. Inhalt und wesentliche Merkmale der Arbeitstarifverträge 3

Zweiter Abschnitt.

§ 2. Die Rechtsverbindlichkeit des Tarifvertrages 8

Dritter Abschnitt.

§ 3. Die Stellung des Tarifvertrages im System des bürgerlichen Rechts . 15

Vierter Abschnitt.

Die einzelnen Erscheinungsformen des Tarifvertrages.

§ 4. I. Übersicht über die Vertragsparteien 20

§ 5. II. Der „unbegrenzte Tarifvertrag" 25

III. Der Tarifvertrag mit einzelnen . . . .

§ 6. A. Die Berechtigten und Verpflichteten 28

§ 7. B. Inhalt der Rechte und Pflichten 33

IV. Der Tarifvertrag mit Verbänden . . . .

§ 8. A. Die Berechtigten und Verpflichteten 37

§ 9. B. Inhalt der Rechte und Pflichten 48

Fünfter Abschnitt.

§ 10. Die Lehre von der sogen. durchgreifenden Rechtswirkung des Tarifvertrages 52

Schluß 56

Literaturverzeichnis.

Bail, Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe. 1904.

Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages. In den Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts Bd. 49 (1905) S. 261—275.

Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3, 4, 5: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich. Bd. 1, 2, 3. Bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik. 1906.

Biermann, Bürgerliches Recht. Bd. 1. 1908.

Braun, Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften. 1908.

Brogsitter, Der Tarifvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung in England sowie der deutschen Buchdrucker-Tarifgemeinschaft. 1906.

Cosack, Lehrbuch des deutschen bürgerlichen Rechts. 4. Aufl. 1903.

Crome, System des deutschen bürgerlichen Rechts. Bd. 1 1900, Bd. 2 1902.

Danz, Die Haftung der Mitglieder eines nichtrechtsfähigen Vereins mit ihrem Vermögen. In der Deutschen Juristenzeitung 1907 Sp. 377 ff.

Dernburg, Das bürgerliche Recht des Deutschen Reichs und Preußens. Bd. 1. 3. Aufl. 1906.

Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Bd. 1. 9. Aufl. 1903.

Enneccerus, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Bd. 1. 3. Aufl. 1908.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.

Das Gewerbegericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbegerichte. Bd. 9 u. 10 (Jahrg. 1903/04 u. 1904/05).

Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Bd. 11. (Jahrg. 1905/06).

Gierke, Vereine ohne Rechtsfähigkeit nach dem neuen Rechte. 1902.

Günther, Der Tarifvertrag in München. 1908.

Hellwig, Verträge auf Leistung an Dritte. 1899.

Hüglin, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. 1906.

Imle, Gewerbliche Friedensdokumente, Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland. 1905.

Johow-Ring, Jahrbücher der Entscheidungen des Kammergerichts. Bd. 11.

Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht. 1901.

Koeppe, Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung. In den Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik 3. Folge Bd. 30 S. 289 ff. 1905.

Koeppe, Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem. 1908.

Kohler, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Bd. 1. 1906.

v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. 5. Aufl. 1907.

v. Landmann, Zum Koalitionsrecht. In der Deutschen Juristenzeitung 1908 Sp. 265 ff.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. Bd. 1. 1902.

Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In Brauns Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik Bd. 15 (1900) S. 1 ff.

Meschelsohn, Der Lohntarifvertrag. In der Sozialen Praxis Bd. 16 (Jahrg. 1906/07) Sp. 673 ff., 697 ff.

Oertmann, Zur Lehre vom Tarifvertrag. In der Zeitschrift für Sozialwissenschaft 10. Jahrg. 1907 Heft 1 S. 1 ff.

Oertmann, Kommentar zum Recht der Schuldverhältnisse. 2. Aufl. 1906.

Planck, Bürgerliches Gesetzbuch nebst Einführungsgesetz. Bd. 1. 3. Aufl. 1903, Bd. 2. 3. Aufl. 1907.

Poetzsch, Ist es möglich, den gewerblichen Kollektivvertrag (Tarifvertrag) als privatrechtliches Institut zu erklären? Diss. Leipzig. 1907.

Prenner, Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge. In Seufferts Blättern für Rechtsanwendung 72. Jahrg. (1907) S. 178 ff. u. 222 ff.

Reichs-Arbeitsblatt, herausgegeben vom Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik.

Rosenberg, Das Vereinsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches und die Gewerkschaftsbewegung. 1903.

Rosenthal, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages. Sonderabdruck aus der Festgabe für Laband. Tübingen. 1908.

Rosner, Der Kollektivvertrag. 1903.

Rümelin, Das Handeln in fremdem Namen im Bürgerlichen Gesetzbuch. Im Archiv für die zivilistische Praxis Bd. 93 (1898) S. 148 ff.

Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. Eine rechtsvergleichende Untersuchung. 1906.

Rundstein, Tarifrechtliche Streitfragen. 1907.

Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. 1907.

Schalhorn, Von den Verpflichtungen aus Tarifverträgen und den Anlässen zu Tarifbrüchen. In der Sozialen Praxis Bd. 15 (Jahrg. 1905/06) Sp. 584 ff.

Schmelzer, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes. 1906.

v. Schulz, Das Reichsgericht wider die Tarifverträge. Im Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik Bd. 20 (1904) S. 362 ff.
Schwarz, Nützen oder schaden Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? 1907.
Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch. 1903.
Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung. Teil 1 1907, Teil 2 1908.
Sinzheimer, Das Tarifvertragsproblem. Im Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie 1908 2. Januarheft S. 294 ff.
Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik.
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetze. Bd. 1. 3. u. 4. Aufl. 1907.
Sulzer, Die kollektive Vertragschließung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern. 1900.
Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages. 1908.
Wimpfheimer, Zur Lehre vom Tarifvertrag. In der Leipziger Zeitschrift für Handels-, Konkurs- und Versicherungsrecht Jahrg. 1907 Sp. 567 ff.
Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. 1908.
van Zanten, Der Arbeitstarifvertrag auf dem niederländischen Juristentag. In der Sozialen Praxis Bd. 15 (Jahrg. 1905/06) Sp. 412 ff.
Zeitler, Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages. 1908.
Zimmermann, Der Arbeitstarifvertrag und die Wissenschaft. In der Sozialen Praxis Bd. 17 (Jahrg. 1907/08) Sp. 730 ff., 761 ff., 818 ff., 845 ff.

Einleitung.

Die rasche Entwicklung unseres Wirtschaftslebens und die zahlreichen neuen Erscheinungen, die dieses stete Fortschreiten zeitigt, bieten nicht nur der volkswirtschaftlichen, sondern auch der rechtlichen Betrachtung manche interessante Aufgabe. Zu den wichtigsten Erscheinungen dieser Art zählen die sogen. Arbeitstarifverträge, die den Kämpfen der gewerblichen Arbeiter gegen die Unternehmer zur Erlangung eines Mitbestimmungsrechtes bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverträge ihren Ursprung verdanken.

Nach § 105 RGewO. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern Gegenstand freier Übereinkunft. Tatsächlich bedeutete dieser Grundsatz bei der wirtschaftlichen Schwäche des Arbeiters dessen Unterwerfung unter den Willen des Unternehmers. Dem Unternehmer gegenüber vermochte der einzelne Arbeiter keinen Einfluß auf die Gestaltung seines Arbeitsvertrages auszuüben. Angewiesen auf die Verwertung seiner Arbeitskraft als seiner einzigen Erwerbsquelle, mußte er sich, wenn er nicht brotlos werden wollte, den Bedingungen unterwerfen, die ihm vom Unternehmer vorgeschrieben wurden. Dieser hatte also die Gestaltung der Arbeitsverträge in seiner Hand.

Unter diesen Umständen blieb dem Arbeiter, der allein zu schwach war, um eine Besserung seiner wirtschaftlichen Lage zu erlangen, nur übrig, sich mit seinen Berufsgenossen zur Erreichung dieses Zweckes zu vereinigen. Der Zusammenschluß vieler Arbeiter mußte zu einer Macht werden, die der Macht der Unternehmer erfolgreich gegenübertreten konnte. Diese Erwägungen führten zu den Koalitionen. Als dauernde Organisationen grün-

deten sich die Berufsvereine der Arbeiter, vor allem die Gewerkvereine. Das Mittel, dessen sich die so geeinten und dadurch tatsächlich zu Machtfaktoren gewordenen Arbeiter zur Erreichung ihres Zieles bedienten, war hauptsächlich der „Streik". Das Vorgehen der Arbeiter geschah meist derart, daß sie durch Vertreter den Fabrikherren oder sonstigen Unternehmern ihre Wünsche über Beseitigung von Mißständen oder Gewährung günstiger Arbeitsbedingungen unterbreiten ließen und bei Erteilung einer abschlägigen oder nicht genügenden Antwort gemeinschaftlich die Arbeit niederlegten. Hatte dieses Verfahren den gewünschten Erfolg, ließen sich die Unternehmer zu Zugeständnissen herbei, so schlossen nunmehr die Arbeiter gemeinsam zu den erlangten Bedingungen neue Verträge ab: an Stelle der individuellen Vertragsschließung trat der sogen. kollektive Arbeitsvertrag.

Allein Friede wurde hierdurch nicht hergestellt. Die vereinbarten Arbeitsbedingungen galten nur für die Dauer der einzelnen Arbeitsverträge. Nun suchten die Unternehmer, die sich ebenfalls zusammenzuschließen begannen, durch die Kündigung dieser Verträge und die Schließung ihrer Betriebe die Arbeiter zum Verzicht auf die erreichten Zugeständnisse zu bewegen, während die Arbeiter umgekehrt immer neue Forderungen aufstellten und ihnen durch Streiks wirksamen Nachdruck zu geben wußten. Es kam so zu heftigen Kämpfen zwischen beiden Teilen. Indessen sahen die Streitenden ein, daß sich auf diesem Wege geordnete Verhältnisse nicht schaffen ließen. Sie begannen miteinander zu verhandeln und besondere Vereinbarungen zu treffen, in denen beide Parteien sich verpflichteten, bestimmte Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine gewisse Zeitdauer anzuerkennen und aufrechtzuerhalten. Diese Verträge nannte man Tarifverträge, weil sie anfangs hauptsächlich Tarife, d. h. Verzeichnisse verschiedener Löhne, enthielten.

Die Entstehung solcher Verträge reicht in Deutschland zwar bis in die Mitte des vorigen Jahrhunderts zurück (schon im Jahre 1848 machten sich die ersten Tarifbewegungen im Buchdruckergewerbe geltend); allein zu allgemeiner Bedeutung gelangten sie erst seit ungefähr zehn Jahren. In dieser kurzen Zeit haben sie eine weitgehende Verbreitung erfahren. Das Kaiserliche Statistische Amt hat (in den Beiträgen zur Arbeiterstatistik, der

Tarifvertrag im Deutschen Reich Bd. 1 S. 1) festgestellt, daß im Jahre 1906 bereits 3000—4000 Tarifverträge galten.

Die hohe wirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge ist jetzt wohl allgemein anerkannt; da aber besondere gesetzliche Bestimmungen für sie bisher nicht erlassen worden sind, ist die Frage nach ihrer rechtlichen Natur sehr bestritten.

Erster Abschnitt.

§ 1.

Inhalt und wesentliche Merkmale der Arbeitstarifverträge.

Die einzelnen Tarifverträge weisen untereinander die größten Verschiedenheiten auf.[1]) Schon rein äußerlich betrachtet, finden sich neben Verträgen mit nur einzelnen, kurzen Bestimmungen umfangreiche Dokumente, die alle für das Arbeitsverhältnis wichtigen Fragen bis in die kleinsten Einzelheiten ausführlich regeln. Aber auch der Kreis der am Vertragsschlusse beteiligten Personen ist in den einzelnen Fällen oft von der größten Verschiedenheit.[2]) Ehe daher in eine nähere Erörterung über die rechtliche Natur der Tarifverträge eingetreten werden kann, müssen zunächst ihre wesentlichen Merkmale bestimmt werden.

I. Unter den Bestimmungen, die den Inhalt der Tarifverträge zu bilden pflegen, lassen sich folgende Gruppen unterscheiden:

1. Bestimmungen, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen.

Darunter fallen zunächst alle diejenigen Bestimmungen, die in die zukünftigen Arbeitsverträge der Arbeitgeber mit ihren Arbeitern aufgenommen werden sollen. Von besonderer Wichtigkeit

---

[1]) Das Kaiserl. Stat. Amt hat (in den Beiträgen zur Arbeiterstatistik Nr. 5) von 1577 gesammelten Tarifverträgen 120 Verträge zum Abdruck gebracht. Auszüge in großer Zahl enthält das Werk von Frau Dr. Imle, Gewerbliche Friedensdokumente.

[2]) Die beste Übersicht hierüber gibt der Index der Beitr. Nr. 5 S. 271—388.

ist hier namentlich die Regelung der Lohnfrage (Festsetzung der Höhe des Lohnes, Entscheidung über Zeit- oder Akkordlohn, Art und Zeit der Entlohnung u. dgl., auch Ausschluß des § 616 BGB). Neben dem Lohne wird besonders die Gegenleistung der Arbeiter eingehend geregelt, vor allem die tägliche Arbeitsdauer, Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Pausen. Regelmäßig erfolgen auch Festsetzungen über Eingehung und Auflösung der einzelnen Arbeitsverträge; hier wird häufig der Ausschluß der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist (§ 122 GewO.) vereinbart und tägliche Kündigung an ihre Stelle gesetzt.

Neben diesen unmittelbar den einzelnen treffenden Bestimmungen werden auch Anordnungen allgemeiner hygienischer und sozialer Natur aufgenommen, über bestimmte Beschaffenheit der Arbeitsräume, Ausschluß der Verwendung gewisser Maschinen, Sicherungsmaßregeln gegen die Gefährdung der Gesundheit u. dgl.

Schließlich werden vielfach noch Bestimmungen getroffen, die nur mittelbar auf das Arbeitsverhältnis Bezug haben. Hierzu gehört z. B. die Anordnung, daß die Arbeitgeber nur Angehörige einer bestimmten Organisation beschäftigen und daß deren Mitglieder nur in tariftreuen Betrieben arbeiten dürfen, ebenso die Beschränkung der Arbeitgeber, daß sie nur eine bestimmte Zahl von Lehrlingen halten oder keine „ungelernten" Personen beschäftigen dürfen, endlich die Bestimmung über Benutzung bestimmter Arbeitsnachweisstellen.

2. Eine zweite Gruppe bilden *Festsetzungen, die sich auf den Tarifvertrag selbst beziehen*, z. B. seinen Beginn und seine Dauer[3]) bestimmen, etwa sein Erlöschen von einer Kündigung abhängig machen. Sie regeln den *zeitlichen* Geltungsbereich des Tarifvertrages. Andere beziehen sich auf den *örtlichen* Geltungsbereich, und man unterscheidet danach Firmen-, Orts- und Generaltarife (geltend für das ganze Deutsche Reich). Ferner gehören hierher solche Bestimmungen, die die Einhaltung und Durchführung des Vertrages zu sichern bestimmt sind, wie Festsetzung von Strafen gegen Vertragsbrüchige, Er-

---

[3]) Die meisten Verträge werden auf ein oder zwei Jahre abgeschlossen. Selten findet sich eine drei- oder fünfjährige Vertragsdauer.

richtung von Organen, die über die Durchführung des Tarifes wachen sollen (Tarifämter) oder zur Auslegung unklarer Bestimmungen und zur Schlichtung von Streitigkeiten berufen sind (Schiedsgerichte, Schlichtungskommissionen).

3. Den bisher genannten Bestimmungen ist gemeinsam, daß sie für die ganze Vertragsdauer gelten sollen, also insoweit von bleibender Bedeutung sind. Häufig gelangen aber zur Aufnahme in Tarifverträge auch Bestimmungen, die Fragen von nur vorübergehender Bedeutung regeln und die man mit Lotmar (Arbeitsvertrag S. 760, Tarifverträge S. 21) transitorische nennen kann. Sie finden sich hauptsächlich in Verträgen, die einen Streik oder eine Aussperrung beendigen, und sollen Zwistigkeiten zum Austrag bringen, die sich unter den Parteien erhoben haben. Sie enthalten z. B. das Versprechen von seiten der Arbeiter, die Arbeit wieder aufzunehmen, oder von seiten der Arbeitgeber, eine Sperre aufzuheben, entlassene Arbeiter wieder einzustellen oder Maßregelungen zu unterlassen.

Sind nun alle diese Arten von Bestimmungen auch wesentlich, d. h. kann man einen Tarifvertrag nur dann als vorhanden ansehen, wenn er alle drei Arten enthält? Die Antwort ergibt sich, wenn man den Willen der Vertragschließenden betrachtet. Er geht namentlich dahin, Grundlagen für künftig abzuschließende Arbeitsverträge zu schaffen. Es unterliegt daher keinem Zweifel, daß die zu 3 genannten Bestimmungen keine wesentlichen Bestandteile des Tarifvertrages bilden können, da sie sich auf Dinge beziehen, die sehr wohl Gegenstand einer besonderen Abmachung sein könnten. Auch die Bestimmungen, die den Tarifvertrag selbst betreffen, berühren sein Wesen nicht und sind insofern entbehrlich.[4])

Unerläßlich ist es dagegen, daß der Vertrag Bestimmungen enthält, die eine geeignete Grundlage für das Arbeitsverhältnis

[4]) Jedoch erscheint im praktischen Interesse die Vereinbarung einer bestimmten Geltungsdauer oder die Setzung von Kündigungsfristen dringend erwünscht. In der Literatur wird die Frage, wie lange die Parteien an den Vertrag in Ermanglung besonderer Bestimmungen gebunden seien, sehr verschieden beantwortet. Uns erscheint die Ansicht Lotmars (Arbeitsvertrag S. 794/95) zutreffend, wonach ein solcher Vertrag so lange gilt als die Frist, die für Tarifverträge der gleichen Art vereinbart zu werden pflegt (ähnlich Zeitler S. 104).

zwischen Unternehmer und Arbeiter abgeben. Nicht erforderlich sind Abmachungen über bestimmte Punkte des Arbeitsverhältnisses, vielmehr genügt eine Einigung über jede diesbezügliche Frage, die für die Beteiligten gerade von Interesse ist. Die Bezeichnung „Tarifvertrag" ist somit ungenau und irreführend. Denn weder ist die Regelung des Lohnes der alleinige Inhalt des Vertrages, noch ist überhaupt eine Abmachung über die Lohnhöhe oder die Aufstellung von Lohntarifen erforderlich. Zwar pflegt die Lohnfrage für die Parteien die wichtigste zu sein und deshalb in den allermeisten Verträgen eine Regelung zu finden. Es lassen sich aber Fälle denken, in denen die Parteien sich lediglich über andere Punkte des Arbeitsverhältnisses verständigen, ohne die Lohnfrage zu berühren, und es liegt kein Grund vor, solche Verträge aus der Gattung der Tarifverträge auszuscheiden.[5] Der Versuch Sinzheimers, für den Tarifvertrag eine treffendere Bezeichnung einzuführen, ist daher an sich gewiß zu billigen. Indessen scheint uns die von Sinzheimer vorgeschlagene Bezeichnung „Arbeitsnormenvertrag" nicht sehr glücklich, da man unter „Normen" Bestimmungen des objektiven Rechts zu verstehen pflegt.[6] Es soll deshalb im folgenden an der hergebrachten und allgemein üblichen Bezeichnung „Tarifvertrag" festgehalten werden.

II. Nicht jede Festsetzung grundlegender Bestimmungen für Arbeitsverträge in dem eben entwickelten Sinne stellt aber einen Tarifvertrag dar. Hierzu ist, wie schon der Name Tarifvertrag besagt, einmal noch erforderlich, daß die Festsetzung das Ergebnis einer Vereinbarung ist.[7] Diese Vereinbarung muß weiter erfolgen zwischen Arbeitgebern einerseits und Arbeitern andrerseits; Vereinbarungen, die einseitig nur unter Arbeitern oder

---

[5] Ebenso Schall S. 19; Schmelzer S. 7; Sinzheimer Bd. 1 S. 100; Koeppe S. 17; Wölbling S. 276ff.; dagegen sehen die Angabe der Lohnhöhe als wesentlich an Brogsitter S. 11; Prenner S. 183; Schwarz S. 21.

[6] Ebenso Rosenthal S. 138.

[7] Dies übersieht Oertmann in seiner Definition (Komm. S. 591): „Unter Tarifverträgen sind zu verstehen die allgemeinen, vorwiegend im Interesse der Arbeitnehmer festgestellten Lohn- und Arbeitsbedingungen als Grundlagen der abzuschließenden Einzelverträge".

Unternehmern getroffen werden, gehören nicht hierher.[8]) Endlich muß, zum mindesten auf Arbeiterseite, als Kontrahentin eine Vielheit von Personen auftreten, die sich behufs der Abschließung des Vertrages vereinigt, koaliert haben. Dies folgt aus der Zweckbestimmung des Vertrages, eine allgemeine Regelung der Arbeitsbedingungen zu treffen. Auf Arbeitgeberseite genügt bereits das Vorhandensein eines einzigen Kontrahenten. Auch ein solcher Vertrag, ein sogen. Firmentarifvertrag, enthält die Begriffsmerkmale des Tarifvertrages und erfüllt dessen Aufgabe, als Grundlage für eine unbestimmte Zahl von Arbeitsverträgen zu dienen. Indessen ist die Eigenschaft der Firmentarifverträge als echter Tarifverträge nicht unbestritten. Während Wölbling sie als Tarifverträge dann gelten lassen will, wenn der eine Unternehmer „das ganze Gewerbe beherrscht, wenn sein Betrieb der einzige der Art in einem bestimmten Bezirke ist",[9]) spricht ihnen Schmelzer den Charakter als Tarifverträge vollständig ab. Er behauptet (S. 7/8), sie würden „den bei den Tarifabschlüssen verfolgten Absichten und Zwecken widersprechen, wonach eine allgemeine Norm, also sowohl für alle Arbeiter wie auch für alle Arbeitgeber der betreffenden Branche geschaffen werden soll"; ferner meint er, der Firmentarifvertrag sei nur „eine vereinfachte Zusammenstellung von mehreren Individualarbeitsverträgen". Es ist nun allerdings das deutliche Bestreben der ganzen Tarifbewegung, eine umfassende Regelung der Arbeitsbedingungen zu treffen; allein es wäre verkehrt, daraus die Folgerung herzuleiten, daß jeder Vertrag diesem Ideal auch entsprechen und sich auf alle Betriebe desselben Berufszweiges in seinem örtlichen Bereich erstrecken müßte. Was den zweiten Einwand Schmelzers betrifft, so liegt darin offenbar eine Vermengung des Tarifvertrages mit dem sogen. kollektiven Arbeitsvertrage, d. h. mit der Vereinbarung, durch die ein Unternehmer mit einer Vielheit von Arbeitern gleichlautende Arbeitsverträge eingeht. Der Tarifvertrag bringt aber keine

---

[8]) Ungenau ist daher die Definition von Meschelsohn (Soz. Prax. Bd. 16 Sp. 674): „Der Tarifvertrag ist ein Vertrag, durch den die Bedingungen für die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abzuschließenden Arbeitsverträge auf eine gewisse Zeitdauer festgelegt werden".

[9]) Wölbling S. 322.

Arbeitsverträge unter den Beteiligten zur Entstehung, sondern schafft nur eine Grundlage für etwaige zwischen ihnen zu schließende Arbeitsverträge.

Die herrschende Meinung hat sich denn auch Schmelzer nicht angeschlossen, sondern erkennt den Firmentarif als Tarifvertrag an,[10] allerdings ohne dabei zu verkennen, daß ihm wirtschaftlich nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt. Die Regel bilden jedenfalls die Verträge, bei denen auf beiden Seiten Personenmehrheiten vorkommen. Am häufigsten wird der Tarifvertrag von dauernden Vereinigungen der Arbeitgeber wie der Arbeiter abgeschlossen.

III. Nach diesen Ausführungen können wir den Tarifvertrag bezeichnen als einen Vertrag zwischen einem Arbeitgeber oder einer Mehrheit von Arbeitgebern mit einer Mehrheit von Arbeitern, in dem Bestimmungen festgesetzt werden, an die die Beteiligten beim Abschlusse von Arbeitsverträgen gebunden sein sollen.

Zweiter Abschnitt.

§ 2.

Die Rechtsverbindlichkeit des Tarifvertrages.

Der Tarifvertrag ist der Ausdruck des übereinstimmenden Willens von Arbeitgebern und Arbeitern. Beide Teile sagen einander zu, das im Tarifvertrage vorgeschriebene Verhalten zu beobachten. Ist diese Willenseinigung nun von rechtlicher Bedeutung, stellt sie sich als ein Rechtsgeschäft, als ein privatrechtlicher Vertrag dar?

I. Ehe diese Frage beantwortet werden kann, ist zunächst zu untersuchen, ob die Beteiligten sich überhaupt auf rechtlichen Boden begeben, ob sie ein Rechtsverhältnis begründen wollten oder ob sie mit dem Tarifvertrage lediglich ihrer Anschauung Ausdruck

---

[10]) So Rundstein, Tarifverträge S. 37; Schall S. 14; Lotmar, Arbeitsvertrag S. 765, Tarifverträge S. 30; Sulzer S. 6ff.; Wimpfheimer Sp. 568.

geben wollten, was in ihrem Berufszweige für angemessen und beachtenswert gehalten werde. Wäre dies letzte der Fall, erstrebten die Parteien nur eine moralische Bindung, nur die Begründung einer Anstandspflicht, so könnte natürlich von irgendwelchen Rechtswirkungen nicht die Rede sein. Einen Vertrag des Privatrechts kann der Tarifvertrag nur darstellen, wenn der Wille der Parteien auf rechtliche, nicht nur auf moralische Bindung, also auf die Begründung von Rechten und Verbindlichkeiten gerichtet ist. Ein solcher Wille wird in manchen Tarifen ausdrücklich ausgesprochen, so z. B. in den Tarifen der Feingoldschläger von Nürnberg und Stuttgart (Beitr. Bd. 5 Nr. 69 u. 70), die die Vereinbarungen als „für beide Teile rechtsverbindlich" erklären. Die große Mehrzahl der Verträge läßt jedoch nicht stets so deutlich die Absicht erkennen, daß dem Tarif Rechtswirksamkeit zukommen solle. Daß eine solche Absicht aber dennoch vorhanden ist, ersieht man aus mannigfachen Umständen, auf die besonders Lotmar (Arbeitsvertrag S. 774/75, Tarifverträge S. 90 ff.) und Rundstein (Tarifverträge S. 47 ff.) hingewiesen haben. Wir können uns ihren Ausführungen im folgenden nur anschließen.

Die Absicht der Beteiligten, einen rechtsverbindlichen Vertrag zu schließen, ergibt sich zunächst aus der Sorgfalt, mit der die den Vertrag vereinbarenden Personen ihre Legitimation zu prüfen pflegen. Sie wollen sich vergewissern, ob sie auch Vollmacht haben, wie weit ihre Vertretungsmacht geht und an welche Voraussetzungen sie etwa gebunden ist. Der Vertrag, den sie schließen, soll eben eine wirksame Bindung der Vertretenen herbeiführen; es soll der Möglichkeit vorgebeugt werden, daß die Verpflichteten sich ihren Pflichten entziehen, etwa unter der Behauptung, der Vertreter habe seine Vollmacht überschritten. Hieraus ergibt sich aber, daß die Pflichten als Rechtspflichten gedacht sind; bei Beabsichtigung bloßer moralischer Bindung, bei der die Beobachtung des Vertrages in das Gewissen des einzelnen gestellt wäre, könnte man dieses Verhalten kaum verstehen. Der Wille rechtlicher Verpflichtung folgt weiter daraus, daß stets eine Beurkundung des Vertrages, der auch als solcher meist in der Überschrift bezeichnet wird, und seine Unterzeichnung durch die verhandelnden Vertreter erfolgt. Er ergibt sich endlich aus der

regelmäßigen Vereinbarung eines Anfangs- und Endtermines und aus der häufigen Übernahme einer Verpflichtung seitens des Arbeitsherrn, den Tarif in den Werkstätten durch Anschlag bekannt zu machen oder ihn gar in die Arbeitsordnung (§ 134 a GewO.) aufzunehmen.

II. Wenn es hiernach als sicher gelten darf, daß die Parteien die Schaffung eines privatrechtlichen Vertrages beabsichtigen, so ist weiter zu prüfen, ob das Recht die von ihnen übernommenen Leistungen auch als rechtswirksam anerkennt. Diese Leistungen sind naturgemäß verschieden, je nachdem es sich um einen Vertragsschluß mit einem Verbande oder mit Einzelpersonen handelt. Die Verpflichtung des Verbandes geht namentlich dahin, auf ein tarifgemäßes Verhalten seiner Mitglieder hinzuwirken, während die Verpflichtung des einzelnen darin besteht, nur tarifgemäße Arbeitsverträge abzuschließen.

1. Im niederländischen Rechte ist den Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien die rechtliche Verbindlichkeit abgesprochen worden, da die Parteien an ihnen kein vermögensrechtliches Interesse hätten.[1]) Auch für das Recht des Bürgerlichen Gesetzbuches halten verschiedene Schriftsteller an dem römischen Grundsatze fest, daß ein vermögensrechtliches Interesse an der Leistung das unbedingte Erfordernis eines jeden Vertrages sei.[2]) Dieser Standpunkt kann jedoch nicht geteilt werden. Es ist vielmehr mit der herrschenden Meinung anzunehmen, daß nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch ein jedes Interesse genügt, das sich innerhalb der Grenzen der Rechtssphäre zu betätigen sucht,[3]) das in der Regel als „schutzwürdiges Interesse“ bezeichnet zu werden pflegt. Ein solches ist aber nach dem Zwecke des Vertrages sicherlich vorhanden. Der Arbeitgeber erstrebt Sicherstellung seiner Produktion und Preisbestimmung, der Arbeiter günstige Arbeitsbedingungen, beide den Frieden in ihrem Rechtsverhältnisse zueinander. Auch wenn Verbände als Vertragsparteien auftreten, ist ein genügendes

[1]) vgl. den Aufsatz van Zantens, Soz. Prax. Bd. 15 Sp. 412 ff.

[2]) vgl. Oertmann, Komm. S. 10 und die dort zitierten Anhänger seiner Ansicht.

[3]) vgl. Planck, Vorbem. zu Bd. 2 S. 6; Crome Bd. 2 S. 19/20.

Interesse gegeben: es liegt in dem Eigennutz für die eigenen Vereinszwecke und in der Fürsorge für die Vereinsgenossen.[4])

2. Ferner ist die Frage aufgetaucht, ob eine rechtliche Bindung der Arbeitgeber an den Tarifvertrag nicht etwa gegen den Grundsatz der Freiheit des gewerblichen Arbeitsvertrages, den § 105 GewO. aufstellt, verstoßen würde. Dies ist aber keineswegs der Fall. Zwar soll der Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag geschlossen hat, beim Abschluß späterer Arbeitsverträge deren Inhalt nicht mehr nach freier Entschließung bestimmen können, sondern an die generell vereinbarten Bestimmungen gebunden sein. Hierin liegt aber keine Verletzung des § 105 GewO., denn die spätere Unfreiheit des Unternehmers ist nur die Folge seiner eigenen, auf Grund seiner Vertragsfreiheit mit dem Gegner getroffenen Übereinkunft.[5]) Wie Zeitler (S. 29/30) treffend bemerkt, wird durch den Tarifvertrag die Freiheit der Übereinkunft nicht aufgehoben, sondern nur zeitlich verschoben: sie ist zwar beschränkt beim Abschluß des Arbeitsvertrages, war aber unbeschränkt vorhanden beim Abschluß des Tarifvertrages.

3. Gegen die Rechtsverbindlichkeit des Tarifvertragsinhaltes läßt sich auch nicht geltend machen, daß er gegen die guten Sitten verstoße; denn er enthält weder eine unangemessene Beschränkung der Beteiligten in ihrer Bewegungsfreiheit, noch widerspricht er sonst den sittlichen Anschauungen der Allgemeinheit.

4. Zu Zweifeln an der Rechtswirksamkeit des Tarifvertrages hat § 152 GewO. Anlaß gegeben. Er bestimmt:

> „Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben.
>
> Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt".

---

[4]) So in ausführlicher Darstellung Sinzheimer Bd. 1 S. 84 ff.

[5]) So auch Sinzheimer Bd. 2 S. 125.

Hiernach können aus Verabredungen, die zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen geschlossen werden, klagbare Verbindlichkeiten nicht entstehen. Der 3. Strafsenat des Reichsgerichts hat nun (in einem Urteil v. 30. 4. 1903, Entsch. in Strafs. Bd. 36 S. 236) die Meinung ausgesprochen, daß Tarifverträge unter derartige Verabredungen fallen, und Schmelzer (S. 121) hat sich ihm angeschlossen. Während das Reichsgericht in dem ihm vorliegenden Rechtsfalle seine Ansicht nicht näher begründet hat, versucht Schmelzer sie mit folgender Argumentation zu rechtfertigen: Daß der Tarifvertrag eine Verabredung sei, könne man nicht bestreiten, ebensowenig daß er die Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen bezwecke. Diese Erlangung sei ohne Festsetzung nicht möglich, aber mit der bloßen Festsetzung sei nichts erreicht, vielmehr müsse sie in der Absicht erfolgen, daß die Bedingungen in den einzelnen Arbeitsverträgen auch zur Anwendung kommen, d. h. erlangt werden sollen. Daher sei der Tarifvertrag eine Vorbereitung des einzelnen Arbeitsvertrages, und die Festsetzung der Arbeitsbedingungen sei eine Verabredung, um diese Bedingungen durch den künftigen Individualvertrag zu erlangen.

Die Konstruktion Schmelzers ist nicht nur auf Wortkünsteleien gegründet, sondern verkennt (wie auch anscheinend das Reichsgericht) vor allem den Zweck, den § 152 GewO. verfolgt. Die Entstehungsgeschichte[6]) dieses § 152 ergibt deutlich, daß unter den „Verabredungen und Vereinigungen" nur Verabredungen von Berufsgenossen zu verstehen sind, nicht aber Vereinbarungen von Arbeitgebern mit Arbeitern. § 168 des Gesetzentwurfes vom Jahre 1869 sprach ausdrücklich von Verabredungen unter Gewerbetreibenden sowie von Verabredungen unter Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeitern. Nun ist allerdings eine Änderung der Wortfassung erfolgt; allein sie geschah keineswegs zu dem Zwecke, um auch Verabredungen zwischen Arbeitern und Unternehmern zu treffen. Vielmehr erklärt sich die Änderung daraus, daß bei den parlamentarischen Verhandlungen in 2. Lesung ein

---

[6]) vgl. Landmann, Komm. z. GewO. § 152 Anm. 1 und in der DJZ. 1908 Sp. 273ff.

Antrag angenommen wurde, der die Koalitionsfreiheit auf alle Klassen der Arbeiter ausdehnen wollte, daß aber bei der 3. Beratung wieder eine Beschränkung auf die gewerblichen Arbeiter erfolgte. Die Auffassung, daß § 152 GewO. die Tarifverträge nicht betrifft, findet aber auch Stützen im Gesetze selbst. § 152 erklärt alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Koalitionen für aufgehoben; verboten aber waren nach der preuß. allgem. Gewerbeordnung v. 17. 1. 1845 nur Verabredungen der Arbeitgeber gegen die Arbeiter (§ 181) und solche der Arbeiter gegen Arbeitgeber (§ 182). Die Verbindungen, von denen § 152 GewO. handelt, sind Kampforganisationen. Dies ergibt sich unzweifelhaft aus der Anführung von Streiks und Aussperrungen als den Hauptmitteln zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen. Tarifverträge aber wollen gerade den Arbeitseinstellungen oder Aussperrungen vorbeugen oder bereits bestehende beendigen; sie wollen nicht Kampf erregen, sondern den Frieden zwischen Arbeitern und Unternehmern herbeiführen und befestigen.[7]) Man würde dem Gesetz einen Widersinn zumuten, wenn man behauptete, es habe mit einem und demselben Ausdrucke Verabredungen so grundverschiedenen Charakters bezeichnen wollen.

Allein selbst hiervon abgesehen wäre es nicht ersichtlich, wieso Tarifverträge als Verabredungen behufs Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen zu betrachten sein müßten. Schmelzers künstliche Formulierung, die Verträge würden geschlossen, damit die einzelnen Arbeiter in Zukunft die festgesetzten Bedingungen erlangen sollten, entspricht durchaus nicht dem Sinne der gesetzlichen Bestimmung. Bei unvoreingenommener Auslegung können die Worte „Verabredungen ... zum Behufe der Erlangung günstiger ... Bedingungen“ doch nur besagen, daß die Verabredung das Mittel sein muß, um von einem Gegner die Zusicherung bisher verweigerter Zugeständnisse zu erlangen. Der Tarifvertrag ist aber nicht ein Mittel, um die Zusicherung gewisser Arbeitsbedingungen zu erlangen, sondern stellt das erstrebte

---

[7]) Frau Dr. Imle bezeichnet die Verträge daher als „gewerbliche Friedensdokumente“.

Ziel selbst dar: er enthält bereits die Festsetzung der gewünschten Arbeitsbedingungen.

Diese von uns vertretene Auffassung ist auch in der Literatur durchaus herrschend;[8] ferner hat sich das Oberlandesgericht in Kiel in einem Urteil v. 29. 8. 1905 (abgedr. im Gewerbegericht Bd. 11 Sp. 134 ff.) in Gegensatz zu der Anschauung des Reichsgerichts gestellt.

Hierbei darf jedoch nicht unerwähnt bleiben, daß der Tarifvertrag häufig zwischen Koalitionen abgeschlossen wird. Jedenfalls bilden die ständigen Arbeiter- und Unternehmerorganisationen, von denen der größte Teil der Verträge zustande gebracht wird, in der Regel Vereinigungen im Sinne des § 152 GewO.[9] Gemäß Abs. 2 a. a. O. ist daher die Möglichkeit einer rechtlichen Einwirkung der Organisation auf ihre Mitglieder zwecks Durchführung des Tarifvertrages nicht gegeben.[10] Die rechtliche Gültigkeit des Tarifvertrages wird aber dadurch nicht berührt; denn § 152 GewO. hindert nur die Entstehung einer rechtlichen Verbindlichkeit der Koalierten untereinander, nicht aber die Rechtsgültigkeit einer Verpflichtung, die die Koalition oder ein einzelner Koalierter nach außen übernimmt. Derartige Verträge mit dritten Personen sind vielmehr zivilrechtlich klagbar und unterliegen nicht dem jederzeitigen Rücktrittsrechte.[11]

[8]) vgl. Baum im Gewerbegericht Bd. 9 Sp. 233 ff.; Brogsitter S. 21/22; Hüglin S. 27/28; Koehne S. 260 Anm. 2; Koeppe S. 302; Landmann, Komm. § 152, 3d und in der DJZ. 1908 Sp. 274 f.; Lotmar, Arbeitsvertrag S. 771, Tarifverträge S. 48/49; Oertmann S. 13/14; Schall S. 68; v. Schulz S. 362 ff.; Sinzheimer im Gewerbe- u. Kaufmannsgericht Bd. 11 Sp. 81/82; Zeitler S. 60 f.

[9]) vgl. Schall S. 28 ff.

[10]) Die Ansicht Wölblings (S. 336/37), daß die Vereinigungen insoweit, als sie zwecks Abschließung von Tarifverträgen eingegangen seien, nicht unter § 152 GewO. fielen, sondern Rechtsverbindlichkeit besäßen, steht mit dem klaren Wortlaut des Gesetzes in Widerspruch.

[11]) Nur Rosenthal (S. 145) u. Brentano (vgl. das Zitat bei Lotmar, Tarifverträge S. 88) folgern aus der Rechtsunwirksamkeit der Koalitionen die Unklagbarkeit der von ihnen geschlossenen Tarifverträge. Im Sinne des Textes Lotmar, Tarifverträge S. 88 f., Arbeitsvertrag S. 766; Oertmann S. 13; Zeitler S. 61/62; Gierke S. 30 Anm. 43 f.; Staudinger S. 207.

5. Da man schließlich auch nicht behaupten kann, daß die von den Vertragsparteien übernommenen Leistungen unmöglich seien, so steht der Anerkennung ihrer rechtlichen Wirksamkeit nichts entgegen. Der Tarifvertrag bildet demnach einen obligatorischen Vertrag, und zwar einen gegenseitigen Vertrag, da jede Partei ihre Pflichten nur übernimmt um der Verpflichtung der anderen Partei willen und die Leistungen zum gegenseitigen Austausch bestimmt sind.[12])

Dritter Abschnitt.

§ 3.

Die Stellung des Tarifvertrages im System des bürgerlichen Rechts.

Die Untersuchung hat sich nun der Frage zuzuwenden, welche Stellung die Tarifverträge, die wir als gegenseitige obligatorische Verträge erkannt haben, im System des bürgerlichen Rechts einnehmen, namentlich ob sie einer der gesetzlich geregelten Vertragsfiguren unterstellt werden können.

1. Der Tarifvertrag wird zuweilen als kollektiver Arbeitsvertrag bezeichnet;[1]) diese Bezeichnung ist jedoch unzutreffend, denn er ist kein Arbeitsvertrag (weder Dienst- noch Werkvertrag). Es verpflichtet sich in ihm niemand zur Leistung von Diensten oder von Arbeit, niemand zur Zahlung einer Vergütung dafür. Die Parteien setzen vielmehr lediglich fest, daß, falls es zukünftig zwischen den Beteiligten zum Abschlusse von Dienstverträgen kommen sollte, alsdann in diesen die Bestimmungen des Tarif-

[12]) So auch Schall S. 77; Brenner S. 225; Sinzheimer Bd. 2 S. 184; Zeitler S. 57. Dagegen leugnet Oertmann (S. 18) den Charakter des Tarifvertrages als eines gegenseitigen Vertrages auf Grund der irrigen Meinung, daß der Arbeiterverband als solcher nur ausnahmsweise Leistungen versprechen werde und auch die einzelnen Arbeiter durch die Vereinbarung vielfach nur begünstigt, nicht aber verpflichtet würden.

[1]) So von Baum und Koeppe in ihren Abhandlungen; auch die Parteien des Tarifvertrages bezeichnen diesen überaus häufig als Arbeitsvertrag, wie sich aus den in Nr. 5 der „Beiträge" abgedruckten Verträgen ergibt.

vertrages eingehalten werden sollen. Daß der Tarifvertrag nicht wohl einen Arbeitsvertrag darstellen kann, ergibt sich auch aus seinem regelmäßigen Abschlusse zwischen Personenmehrheiten: es wäre ja gar nicht ersichtlich, welchem Unternehmer ein bestimmter Arbeiter zur Arbeit verpflichtet sein sollte oder welcher Unternehmer von dem einen oder anderen Arbeiter die Leistung von Arbeit verlangen könnte.

2. Ebensowenig ist der Tarifvertrag ein Vorvertrag, durch den die Beteiligten zum Abschlusse künftiger Arbeitsverträge verpflichtet werden sollen. Zwar finden sich, wie wir oben (§ 1 I, 3) gesehen haben, in manchen Verträgen Bestimmungen, die von einer Pflicht zur Wiederaufnahme der Arbeit oder zur Anstellung entlassener Arbeiter sprechen, also eine Verpflichtung zur künftigen Eingehung von Arbeitsverträgen enthalten. Allein diese Bestimmungen sind unwesentlicher Natur, finden sich nur in wenigen Verträgen und vermögen daher ihren allgemeinen Charakter nicht zu bestimmen. Seinem wesentlichen Inhalte nach schreibt der Tarifvertrag nicht vor, daß künftig Verträge geschlossen werden sollen, sondern nur, wie etwaige Verträge geschlossen werden sollen. Die Beteiligten bleiben in ihren Entschließungen frei; sie sind nicht gebunden, überhaupt Arbeitsverträge einzugehen.

3. Ist aber der Tarifvertrag etwa ein Vergleich im Sinne des bürgerlichen Rechts? Nach § 779 BGB. ist der Vergleich „ein Vertrag, durch den der Streit oder die Ungewißheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt wird“. Tatsächlich wird ein Tarifvertrag selten zustande kommen, ohne daß vorher die Parteien von ihren gegenseitigen Forderungen die eine oder andere ermäßigt oder ganz aufgegeben haben. Aber dieses Nachgeben ist keineswegs für das Zustandekommen des Vertrages wesentlich; es läßt sich der Fall denken, daß ein Tarifvorschlag einer Partei von der anderen unverändert angenommen wird. Beim Vergleich bildet ferner das Nachgeben der Parteien den Inhalt des Vertrages; der Tarifvertrag aber wird geschlossen, nachdem die Parteien von ihren Forderungen etwas nachgelassen haben, das Nachgeben bildet hier nur die Voraussetzung des Zustandekommens des Vertrages.[2])

---

[2]) So auch Lotmar, Tarifverträge S. 96.

Mit vollster Deutlichkeit tritt aber der Unterschied der beiden Vertragsarten hervor, sobald man das zweite Moment ins Auge faßt, das dem Vergleiche wesentlich ist. Der Vergleich ist dazu bestimmt, den Streit oder die Ungewißheit über ein Rechtsverhältnis zu beendigen. Beim Abschlusse eines Tarifvertrages aber braucht ein Rechtsverhältnis unter den Parteien überhaupt nicht zu bestehen und, falls ein solches existiert, nicht ein Streit oder eine Ungewißheit darüber zu herrschen. Von etwaigen transitorischen Bestimmungen abgesehen verfolgen die Parteien nicht den Zweck, bestehende unklare Rechtsverhältnisse zu ordnen, sondern sie schaffen ein neues Rechtsverhältnis, um künftigem Streite vorzubeugen.

4. Der Tarifvertrag läßt sich ferner nicht der Gründung einer Gesellschaft gleichstellen. Nach § 705 BGB. verpflichten sich durch den Gesellschaftsvertrag die Gesellschafter, die Erreichung eines gemeinsamen Zweckes in der durch den Vertrag bestimmten Weise zu fördern, insbesondere die vereinbarten Beiträge zu leisten. Es muß sich also um eine Vereinigung von Personen handeln, die gleiche Interessen haben, die sie am besten durch gemeinsames Handeln fördern und befriedigen können. Die Personen aber, die beim Tarifvertrag einander gegenübertreten, verfolgen einander widerstreitende Interessen; ihre Einigung dient nur dazu, die Gegensätze der beiderseitigen Interessen auszugleichen. „In dem Tarif glauben sie diejenige Formel für die gegenseitigen Leistungen im Arbeitsverhältnis gefunden zu haben, welche ihrem derzeitigen Machtverhältnis entspricht" (Schall S. 170). Immerhin können aber die Parteien in einzelnen Punkten, die nicht zum Wesen des Vertrages gehören, gemeinsame Ziele verfolgen. Sehen sie z. B. im Vertrage die Errichtung von Tarifämtern, Einsetzung von Schlichtungskommissionen u. dgl. vor, so wollen sie hiermit gemeinschaftliche Einrichtungen schaffen, die zur Durchführung des Tarifvertrages und zur friedlichen Beilegung von Streitigkeiten im Gewerbe dienen sollen. Zur Bildung dieser Organe leisten beide Parteien auch Beiträge, zum mindesten dadurch, daß sie die dafür erforderlichen Personen wählen. Insoweit könnten also die Vorschriften des Gesellschaftsrechtes zur Anwendung ge-

langen.[3]) Für den wesentlichen Inhalt des Tarifvertrages ist aber daran festzuhalten, daß durch ihn eine Gesellschaft unter den Beteiligten nicht begründet wird.

5. Verfehlt scheint uns auch der Versuch Wimpfheimers (S. 572ff.), den Abschluß eines Tarifvertrages zwischen einem Fabrikherrn und seiner Arbeiterschaft (also den sogen. Firmentarif) als Errichtung eines Vereines darzustellen. Zunächst spricht hiergegen, daß der Verein wie die Gesellschaft einen gemeinsamen Zweck erfordert, dieser aber bei den Parteien nicht gegeben ist. Wenn Wimpfheimer erklärt, Zweck des Vereins sei es, „das zu fabrizieren, worauf die Fabrik eingerichtet ist", so verwechselt er den Tarifvertrag mit dem kollektiven Arbeitsvertrage, denn durch den Tarifvertrag wird niemand zur Leistung von Arbeit, also auch nicht zur Verfertigung von Fabrikerzeugnissen verpflichtet. Wimpfheimer gibt selbst die Eigenart seines „Vereines" zu; er erklärt, er sei im Gegensatze zu den übrigen genossenschaftlichen Vereinen auf „herrschaftlicher Grundlage" aufgebaut. Er muß einräumen, daß der aus der „Beitragsleistung", d. h. aus der Arbeit der Mitglieder erzielte Gewinn nicht dem „Verein", sondern dem Fabrikherrn zugute komme, ebenso daß aus dessen Tasche die Gegenleistung des „Vereins", nämlich der Lohn, fließe. Während er aber meint, dies täte nichts zur Sache, zeigt sich hierin gerade, daß es nicht möglich ist, dem Wesen des Firmentarifvertrages dadurch gerecht zu werden, daß man ihn als einen Verein erklärt. Deshalb ist auch die weitere Konstruktion Wimpfheimers abzulehnen, daß der Tarifvertrag mit einer Mehrheit von Arbeitgebern einen Vorvertrag auf Gründung derartiger Vereine in den einzelnen Betrieben darstelle.

6. In verschiedenen Punkten übereinstimmend, aber dennoch nicht identisch sind Tarifvertrag und Arbeitsordnung (§ 134a ff. GewO.). Beide enthalten allgemeine Bestimmungen, die die Grundlage für eine größere Zahl von Arbeitsverträgen bilden sollen; beide treten für den einzelnen Arbeitnehmer erst dadurch in Wirksamkeit, daß er bei dem Arbeitgeber Dienste nimmt. Allein die Arbeitsordnung stellt nach der herrschenden Ansicht (vgl.

[3]) vgl. Wölbling S. 312.

Landmann, Komm. z. GewO. Bd. 2 S. 326) einen vom Arbeitgeber einseitig formulierten Vertragsentwurf dar, der für den Arbeiter dadurch rechtsverbindlich wird, daß er ihn bei seinem Eintritt in die Beschäftigung ausdrücklich oder stillschweigend anerkennt. Der Tarifvertrag aber leitet seine Rechtsverbindlichkeit daraus her, daß er vor dem Abschlusse eines individuellen Arbeitsvertrages zwischen einem oder mehreren Unternehmern und einer Mehrheit von Arbeitern durch gemeinsame Übereinkunft geschlossen worden ist. Die Arbeitsordnung bedarf auch einer Nachprüfung durch die untere Verwaltungsbehörde (§ 134e GewO.), nicht so der Tarifvertrag. Durch § 134b GewO. ist ferner der Arbeitsordnung ein bestimmter Inhalt vorgeschrieben: sie muß z. B. Bestimmungen über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit, über die Pausen, über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung usw. enthalten; im Tarifvertrage dagegen brauchen die Parteien keinerlei Abmachungen über bestimmte Punkte des Arbeitsverhältnisses zu treffen (s. oben § 1 I). Schließlich sei noch darauf hingewiesen, daß für Fabriken, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen, der Erlaß einer Arbeitsordnung gesetzlich vorgeschrieben ist (§ 134a Abs. 1 GewO.); eine Pflicht zum Abschlusse eines Tarifvertrages ist nirgends ausgesprochen.

7. Noch weniger läßt sich der Tarifvertrag unter eine der anderen gesetzlich geregelten Vertragstypen bringen. Er stellt somit einen „unbenannten Vertrag", ein negotium sui generis dar. Diese Eigenart steht jedoch seiner rechtlichen Anerkennung nicht entgegen, denn das Bürgerliche Gesetzbuch hat bekanntlich für die Verträge keinen numerus clausus geschaffen.[4]) Für den Tarifvertrag als solchen kommen die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs, die im allgemeinen Teile und im Recht der Schuldverhältnisse Abschn. 1—6 enthalten sind, insoweit zur Anwendung, als sie zwingend sind oder sich als anwendbar erweisen.

[4]) vgl. die Überschrift zum 7. Abschn. des zweiten Buches: „einzelne" Schuldverhältnisse; ferner Crome Bd. 2 S. 396/97.

Vierter Abschnitt.

Die einzelnen Erscheinungsformen des Tarifvertrages.

§ 4.

I. Übersicht über die Vertragsparteien.

Mit dem bisherigen Ergebnis, daß sich der Tarifvertrag als ein gegenseitiger obligatorischer, aber eigenartiger Vertrag darstelle, ist zwar einiges zur Beurteilung seiner rechtlichen Natur gewonnen; zu ihrer weiteren Klarstellung aber müssen wir das Wesen des Vertrages selbst einer näheren Erörterung unterziehen. Wie oben gezeigt wurde, ist es eine charakteristische Eigenschaft der Tarifverträge, daß sie von Personenmehrheiten geschlossen werden. Diese Eigenart der Kontrahenten hat auch eigenartige Rechtswirkungen zur Folge; sie müssen sich verschieden gestalten, je nachdem die in Betracht kommenden Personen in keiner rechtlichen Verbindung stehen oder eine Vereinigung rechtlichen Charakters darstellen. Eine Übersicht soll daher zunächst die Rechtsnatur der bei den Vertragsschlüssen in Betracht kommenden Kontrahenten erörtern.

A. Die gelegentlichen Verbindungen.

I. Auf Arbeiterseite.

Die gelegentlichen Koalitionen der Arbeiter sind meist Gebilde sehr lockerer Natur. Aus Anlaß einer Lohnbewegung werden von den Arbeitern einer Fabrik oder einer ganzen Ortschaft öffentliche Versammlungen berufen, in denen über die gemeinsamen Angelegenheiten beraten werden soll. Zu diesen wird jedermann, er sei Berufsgenosse oder nicht, zugelassen; es wird allen Redefreiheit, vielleicht auch Stimmrecht gewährt. In diesen bunt zusammengesetzten Versammlungen werden nun die Forderungen beraten, die den Arbeitgebern unterbreitet werden sollen, und Vertreter gewählt, die mit ihnen in Unterhandlung treten sollen. Die

Personen, die sich an den einzelnen Zusammenkünften beteiligen, werden nicht festgestellt, es ist also ungewiß, wer sich zu der Koalition bekennt, wer ihr fernbleibt. Diesen Zusammenschlüssen ermangelt jeder rechtliche Charakter. In Betracht kommen könnten lediglich die Rechtsformen der Gesellschaft (§§ 705 ff. BGB.) oder des nichtrechtsfähigen Vereines (§ 54 BGB.). Beide setzen voraus, daß ihnen ein Kreis individuell bestimmter Personen angehört; hier aber wird sich nicht einmal die Anzahl der zur Koalition gehörenden Personen feststellen lassen, geschweige denn ihre Namen.

Nur in Ausnahmefällen wird es vorkommen, daß ein bestimmter Personenkreis vorhanden ist (besonders wohl bei den sogen. Firmentarifen); aber auch hier wird in der Regel keine rechtliche Verbindung vorliegen, denn es wird vor allem an dem Willen der Arbeiter hierzu fehlen. Ob ein solcher Wille im einzelnen Falle vorhanden ist oder nicht, muß aus den Umständen ermittelt werden. Zu bejahen dürfte die Frage in dem Falle sein, daß die Bestimmung getroffen worden wäre, die Minderheit habe sich den Mehrheitsbeschlüssen zu fügen. Eine solche Organisation würde sich als ein Verein darstellen.[1]) Sie ist die Verbindung einer größeren Zahl von Personen zur Erreichung gemeinsamer Ziele, die ihrem Wesen nach einem Mitgliederwechsel unterworfen ist. Diese Vereinigung besitzt eine körperschaftliche Organisation: Beschlüsse werden von der Mitgliederversammlung mit Stimmenmehrheit gefaßt, die Leitung der Geschäfte und die Vertretung nach außen liegt in den Händen eines von dieser Versammlung gewählten Vorstandes. Auch dem Erfordernis, einen besonderen Namen zu führen,[2]) wird diese Vereinigung genügen, denn sie kann sich — was nach Auffassung des Reichsgerichts ausreichend ist[3]) — bei ihrem Auftreten nach außen ohne jede Schwierigkeit eines die Gesamtheit der Mitglieder bezeichnenden Namens bedienen. Ein Vereinsvermögen ist wohl nicht erforderlich, wird aber oft in Form einer sogen. „Streik-

[1]) vgl. zum folgenden Schall S. 34/35; Entsch. d. RG. in Zivils. Bd. 60 S. 99.

[2]) So Gierke S. 10; Staudinger S. 205 zu § 54 A, 7.

[3]) vgl. die zitierte Entsch. d. RG. a. a. O.

kasse“ vorhanden sein. Daß der Zweck des Vereines ein dauernder sein müsse, wie in der angeführten Entscheidung des Reichsgerichts verlangt wird, ist wohl kaum anzunehmen;[4] es genügt die Bildung des Vereins für die Dauer des Tarifvertrages. — Natürlich entbehrt ein solcher Verein der Rechtsfähigkeit.

II. Auf Arbeitgeberseite.

Die Verbindungen, die von mehreren Arbeitgebern gelegentlich eingegangen werden, tragen wesentlich anderen Charakter als die Arbeiterkoalitionen. Schon rein äußerlich unterscheiden sie sich von ihnen dadurch, daß in der Regel nur eine geringe Anzahl von Personen in Betracht kommt. Daher wird die Zugehörigkeit eines Unternehmers zur Vereinigung auch immer leicht festzustellen sein. Ein Wechsel der Mitglieder, wie er auf Arbeiterseite die Regel bildet, wird sich hier nur in Ausnahmefällen ereignen; die Vereinigung ist vielmehr regelmäßig auf einen bestimmten Personenkreis eingerichtet.[5] Auch die Arbeitgeber werden nicht immer den Willen rechtlicher Bindung haben; dies dürfte aber der Fall sein, wenn sie genau umgrenzte Verpflichtungen übernehmen, z. B. einander zusichern, eine bestimmte Arbeitszeit einhalten zu lassen oder eine gewisse Lohngrenze nicht zu überschreiten. Haben mehrere Unternehmer sich in dieser Weise vereint, um durch gemeinsames Handeln ihre Interessen gegenüber den Arbeitern zu wahren, so bilden sie je nach Lage des Falles entweder eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts oder einen Verein.

B. Die ständigen Verbindungen.

I. Auf Arbeiterseite.

Im Gegensatze zu den gelegentlichen Koalitionen sind die ständigen Verbindungen der Arbeiter durchweg rechtlichen Charakters. Es sind dies die sogen. „Berufsvereine“, d. h. Organisationen von Angehörigen desselben Gewerbes oder ähnlicher Gewerbe. Sie bezwecken die Förderung der Berufsinteressen der Arbeiter,

---

[4]) So auch Schall S. 35; Staudinger S. 124.

[5]) Schall S. 36.

haben oft beträchtliche Vermögen und erstrecken sich häufig über das ganze Deutsche Reich. Infolge ihrer Ausdehnung zerfallen sie in zahlreiche Unterverbände; die unterste Stufe bilden örtliche Vereinigungen (sogen. Zahlstellen oder Verwaltungsstellen), über diesen stehen Bezirks- oder Gauverbände, die wiederum in ihrer Gesamtheit dem Zentralverband unterstellt sind. Die Verfassung des Verbandes pflegt in seinen Statuten ausführlich geregelt zu sein. Organe des Zentralverbandes sind in der Regel der Vorstand, ein Ausschuß und die Generalversammlung; seine Beschlüsse sind für die gesamten Mitglieder bindend. Daneben haben auch die Gau- und Ortsverbände ihre eigenen Organe und vermögen für ihren Mitgliederkreis bindende Beschlüsse zu fassen. Die rechtliche Stellung dieser Ortsvereine zum Zentralverbande ist von großer Bedeutung für die Tarifverträge. Sind sie nämlich als selbständige Vereine aufzufassen, so können sie einen Vertrag für sich, im eigenen Namen abschließen; stellen sie dagegen bloße Organe, „Abteilungen“ [6]) des Zentralverbandes dar, so können sie auch nur in seinem Namen und auf seinen Auftrag handeln. In Theorie [7]) und Praxis [8]) ist die Ansicht herrschend, daß derartige Ortsvereine lediglich Organe des Zentralverbandes sind; denn sie pflegen weder eigene Statuten zu haben, noch besondere Zwecke zu verfolgen, noch auch eigenes Vermögen zu besitzen; im Gegenteil haben sie von den eingegangenen Geldern die nicht zur Verwaltung erforderlichen an die Kasse des Zentralverbandes abzuführen.

Die Berufsvereine der Arbeiter entbehren zum größten Teile der Eintragung in das Vereinsregister (§§ 21, 55 BGB.) und sind daher nichtrechtsfähige Vereine. Dies beruht teilweise auf freiwilligem Verzicht der Mitglieder, da sich zu den Vorteilen, die die Erlangung der Rechtsfähigkeit verleiht, mannigfache Nachteile gesellen: erinnert sei vor allem an die Haftung für unerlaubte

---

[6]) So bezeichnet sie § 18 d. Entw. d. Ges. betr. gewerbl. Berufsvereine (Beil. z. RABl. v. Nov. 1906).

[7]) So Schall S. 39; Sinzheimer S. 91/92.

[8]) vgl. das Urteil des Landgerichts Hamburg (Soz. Prax. Bd. 16 Sp. 650/51), das die Verwaltungsstelle Hamburg-Altona des deutschen Holzarbeiterverbandes als Organ dieses Verbandes erklärt.

Handlungen der Organe (§ 31 BGB.). In der Hauptsache aber steht der Erlangung der Rechtsfähigkeit eine rechtliche Schwierigkeit entgegen. Es ist das der sozialpolitische Charakter der Vereine. Zwar ist ihr Zweck in erster Linie darauf gerichtet, das Wohl ihrer Mitglieder in materieller und geistiger Hinsicht zu fördern; sie sind insofern soziale, nicht sozialpolitische Vereine. Allein in Verfolg der Interessen ihrer Mitglieder ist es für die Vereine unvermeidlich, sich auf das politische Gebiet zu begeben und zu versuchen, durch Agitationen und Petitionen „auf die Haltung des Staates gegenüber den sozialen Fragen einzuwirken" (Rosenberg S. 22). Hierdurch werden sie aber zu sozialpolitischen Vereinen, und gegen ihre Eintragung ins Vereinsregister könnte gemäß § 61 Abs. 2 BGB. die Verwaltungsbehörde Einspruch erheben. Selbst ein Verein, dem es gelungen wäre, die Eintragung zu erlangen, wäre noch sehr unsicher gestellt und in seiner Bewegungsfreiheit gehemmt. Er müßte sich jeder sozialpolitischen Tätigkeit enthalten, um der Gefahr zu entgehen, daß ihm gemäß § 43 Abs. 3 BGB. die Rechtsfähigkeit wieder entzogen würde. Aus diesen Gründen ist von den Arbeiterberufsvereinen fast niemals der Versuch gemacht worden, ihre Eintragung zu erwirken. Ein Gesetzentwurf betreffend gewerbliche Berufsvereine, der die Eintragung dieser Vereine erleichtern, insbesondere das erwähnte Einspruchsrecht der Behörde beseitigen wollte (§ 4 Satz 2 d. Entw.), ist dem Reichstage im November 1906 vorgelegt worden, aber infolge seiner Auflösung im Dezember desselben Jahres nicht zur Beratung und Verabschiedung gelangt.

II. Auf Arbeitgeberseite.

Die Organisation der Unternehmer ist bei weitem nicht so stark entwickelt wie die der Arbeiter. Die Verbände erstrecken sich auch meist nur auf kleinere räumliche Bezirke; doch gibt es auch Ausnahmen: der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller z. B. erstreckt sich über ganz Deutschland. Die Verbände werden nur selten Gesellschaftscharakter tragen, zumeist haben sie eine körperschaftliche Verfassung, sind also Vereine.[9]) Sie entbehren

---

[9]) Schall S. 40.

zum großen Teile der Rechtsfähigkeit. Da indessen die Verwaltungsbehörde gegen ihre Eintragung in das Vereinsregister keinen Einspruch zu erheben pflegt, haben auch zahlreiche Verbände auf Grund der Eintragung die Rechtspersönlichkeit erlangt. Häufig kommen Innungen als Parteien der Tarifverträge in Betracht; auch sie sind rechtsfähige Vereinigungen (vgl. § 86 GewO.).

Nach dieser Übersicht schreiten wir zur Betrachtung der einzelnen, sich nach der Eigenart der Kontrahenten unterscheidenden Erscheinungsformen der Tarifverträge. Dem Gedankengange der Übersicht folgend behandeln wir zunächst den Vertrag mit einer unbestimmten Mehrheit von Personen, den sogen. „unbegrenzten Tarifvertrag", dann den Vertrag mit einer Mehrheit bestimmter, rechtlich nicht vereinigter Personen, endlich den Vertrag mit Verbänden.[10])

§ 5.

II. Der „unbegrenzte Tarifvertrag".

In den Fällen, wo aus Anlaß einer größeren Lohnbewegung von einer unbestimmten Menge von Arbeitern der Abschluß eines Tarifvertrages beschlossen worden ist, treten die Personen, die in den Versammlungen gewählt worden sind und zum Vertragsschlusse Instruktionen erhalten haben, im Namen der ganzen beteiligten Arbeiterschaft auf. Die „Arbeiterschaft" aber kann nicht Partei eines Vertrages sein, denn sie stellt keine rechtliche Vereinigung dar, sie ist nur die Bezeichnung einer Mehrheit von Arbeitern, und zwar von individuell nicht bestimmten Personen. Es wäre also lediglich die Möglichkeit gegeben, als Partei die einzelnen Arbeiter anzusehen, die sich in den Versammlungen für

---

[10]) Wir beschränken uns, wie schon in dieser Übersicht, auf die Darstellung nach dem BGB. Diesem unterliegen auch die juristischen Personen, die beim Inkrafttreten des BGB. bereits vorhanden waren (EG. z. BGB. Art. 163), nicht dagegen die damals schon bestehenden Vereine ohne Rechtsfähigkeit (vgl. Dernburg Bd. 1 S. 242; Endemann Bd. 1 S. 202 Anm. 1; Gierke S. 49/50), nur daß die §§ 50, 735 ZPO. und § 213 KO. für sie gelten. — Die Darstellung des sehr bestrittenen früheren Rechtszustandes würde hier zu weit führen.

den Abschluß des Vertrages erklärt haben. Für eine solche Wirkung des Vertrages sprechen sich auch Lotmar und Rundstein aus[1]: die Arbeiter, die dem Vertragsschlusse zugestimmt haben, sollen durch ihn ohne weiteres berechtigt und verpflichtet werden, auf die übrigen sollen seine Rechtswirkungen durch nachträgliche Genehmigung des Vertrages ausgedehnt werden können. Diese Auffassung gibt aber zu manchen Bedenken Anlaß. Es liegt niemals eine Willensäußerung der einzelnen, dem Vertrage zustimmenden Arbeiter vor, daß nur die zustimmende Mehrheit gebunden sein solle, während die dissentierende Minderheit in ihren Entschlüssen und Verträgen frei bleiben solle. Im Gegenteil wird häufig genug der Wille zum Ausdruck gebracht und geht auch ohnedies unzweifelhaft dahin, daß durch den Vertragsschluß die Gesamtheit der Arbeiterschaft gebunden werden solle.[2]) Die einzelnen, die den Mehrheitsbeschluß zustande gebracht haben, wollen nur zusammen mit den übrigen, ja auch den gar nicht in der Versammlung erschienenen Arbeitern gebunden sein, ohne diese aber nicht. Denn ohne sie würden sie den Zweck des Tarifvertrages nicht erreichen, der allgemeine Geltung für alle Arbeitsverhältnisse in einem bestimmten Gebiete haben soll. Die übrigen könnten durch weitere Agitationen vielleicht sogar bessere Arbeitsbedingungen erzielen. Auch Baum (S. 270ff.) lehnt die Auffassung Lotmars ab. Er nimmt aber an, die Arbeiter hätten gar keine rechtliche Bindung beabsichtigt, sondern nur die Anschauung der Majorität bezüglich der nunmehr zu befolgenden Arbeitsbedingungen zum Ausdruck bringen wollen. Dies entspricht aber nicht den tatsächlichen Vorgängen. Eine rechtliche Bindung wollen die Arbeiter in der Tat herbeiführen, sie erreichen sie nur nicht für die Gesamtheit und wollen sie nicht bloß für die Mehrheit.

Selbst wenn man annehmen wollte, daß die einzelnen Arbeiter sich hätten binden wollen, so wäre damit noch nicht die Rechtswirksamkeit eines Vertrages mit diesen einzelnen bewiesen. Die Personen, die hiernach vom Vertrage betroffen werden, stehen

[1]) Lotmar, Arbeitsvertrag S. 797 f., Tarifverträge S. 78ff.; Rundstein, Tarifverträge S. 84 f.

[2]) Ebenso Enneccerus S. 934 Anm. 22; Zeitler S. 33ff.

nicht fest; sie sind den Vertretern nicht bekannt — da in den Versammlungen lediglich ermittelt zu werden pflegt, ob sich für eine Ansicht eine Mehrheit gebildet hat, nicht aber, wer sich unter dieser Mehrheit befunden hat —, noch viel weniger kennen die Arbeitgeber sie. Lotmar[3]) bezeichnet diese Unbestimmtheit der Vertretenen lediglich als „eine faktische Besonderheit, welche zwar auffallend, aber nicht von rechtlicher Relevanz ist", und behauptet, sie sei „mit den Stellvertretungsregeln völlig verträglich". Ihm muß zugegeben werden, daß sich die Möglichkeit einer Vertragsschließung mit dem Vertreter eines unbestimmten Dritten grundsätzlich nicht leugnen läßt. Jedoch ist diese Möglichkeit nur gegeben, wenn die Person des Vertragsgegners für den mit dem Vertreter Kontrahierenden ohne Interesse ist und der objektive Sinn seiner Erklärung ergibt, er wolle das Geschäft auch ohne diese Kenntnis abschließen (vgl. Rümelin S. 226/27). Beide Voraussetzungen treffen aber für den Fall unseres Tarifvertrages nicht zu. Es kann kein ernster Wille der Arbeitgeber angenommen werden, sich rechtlich zu binden, wenn ihnen die Personen ihrer Vertragsgegner unbekannt sind. Die Kenntnis der Vertragsgegner ist hier für den Unternehmer von der größten Bedeutung, ein Verzicht darauf bedeutete den Verzicht auf die rechtliche Durchführung des Vertrages überhaupt. Ein solcher Vertrag würde dem Arbeiter nur Rechte verleihen, dem Arbeitgeber nur Pflichten auferlegen. Die Arbeiter könnten zwar von ihm die Erfüllung der übernommenen Pflichten verlangen, sie selbst aber könnten sich jederzeit über den Vertrag hinwegsetzen. Eine Inanspruchnahme wegen Vertragsbruches wäre so gut wie ausgeschlossen, da die Ermittlung der tarifgebundenen Personen dem Unternehmer die größten Schwierigkeiten böte. Ein rechtsgeschäftlicher Wille der Unternehmer ließe sich bei dieser Sachlage kaum annehmen; dem Vertrage wird also Rechtswirksamkeit nicht zukommen.

Mit der Verneinung der Rechtswirksamkeit solcher Verträge wird aber ihre tatsächliche Geltung keineswegs geleugnet. Die moralische Bindung dieser Abmachungen, die Scheu, ein einmal

[3]) Arbeitsvertrag S. 798.

gegebenes Wort zu brechen, und die Rücksicht auf die öffentliche Meinung sind so stark, die Befürchtung von Streiks oder Aussperrungen für den Fall der Vertragsverletzung ist so mächtig, daß ein Tarifbruch sich nur äußerst selten ereignen wird. Auch können die Bestimmungen eines derartigen Vertrages die Bedeutung der Ortsüblichkeit erlangen und dadurch für die einzelnen Arbeitsverträge zu rechtlicher Bedeutung gelangen (vgl. § 612 Abs. 2 BGB.).

III. Der Tarifvertrag mit einzelnen.

§ 6.

A. Die Berechtigten und Verpflichteten.

I. Tritt eine Mehrheit individuell bestimmter, rechtlich nicht verbundener Personen als Kontrahentin des Tarifvertrages auf, so kann der Vertrag, was keiner Ausführung bedarf, nur für diejenigen Personen Wirkungen äußern, die ihn persönlich oder durch einen Vertreter abgeschlossen haben. Schwierig ist nur die Frage nach der rechtlichen Stellung dieser Vertragsgenossen gegenüber dem anderen Vertragsteile.

1. In negativer Hinsicht muß zunächst darauf hingewiesen werden, daß keines der Rechtsverhältnisse vorliegt, die in den §§ 421 ff. BGB. behandelt sind. Nicht zutreffend ist es, wie zuweilen behauptet worden ist,[1] daß für die Erfüllung des Vertrages die mehreren Kontrahenten einer Vertragsseite als Gesamtschuldner haften; denn die Erfüllung des Vertrages seitens eines Schuldners vermag hier nicht, wie es nach § 422 BGB. bei der Gesamtschuld der Fall sein müßte, die übrigen Schuldner zu befreien; diese bleiben nach wie vor zur Tariftreue verpflichtet. Ebensowenig lassen sich die mehreren Personen als Gesamtgläubiger (§ 428 BGB.) oder Gesamtberechtigte nach § 432 BGB. auffassen, da die hier in Frage kommende Leistung, die Pflicht zur Tariftreue, nur allen Gläubigern gegenüber einheitlich bewirkt werden

[1]) So von Sinzheimer im Gewerbegericht Bd. 10 Sp. 378.

kann, während die §§ 428 u. 432 BGB. begrifflich nur in solchen Fällen Anwendung finden können, in denen die geschuldete Leistung an sich jedem einzelnen Gläubiger gegenüber erfolgen kann.[2])

2. Nach dem Zwecke des Vertrages sollen die Beteiligten nebeneinander berechtigt und verpflichtet werden, und zwar sind diese Obligationen in einem engen Zusammenhange gedacht. Ein gemeinsames Interesse hat die einzelnen zum Vertragsschlusse zusammengeführt, und ein gemeinsames Ziel wollen sie mit ihm erreichen: eine möglichst einheitliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Jeder schließt den Vertrag nur ab mit Rücksicht auf die anderen Kontrahenten auf seiner Seite; er bindet sich nur, da die anderen sich in der gleichen Weise binden. Diese Abhängigkeit der Obligationen voneinander läßt die Frage gerechtfertigt erscheinen, ob man als berechtigt und verpflichtet nicht etwa die Kontrahenten als einzelne, sondern alle zusammen auffassen könnte, so daß sie hinsichtlich des Tarifvertrages eine Gemeinschaft zur gesamten Hand bildeten. Gegen eine solche Auffassung sprechen aber mancherlei Bedenken.

a) Ein Schuldverhältnis zur gesamten Hand, d. h. ein Schuldverhältnis, bei dem das Forderungsrecht im Falle einer Gläubigermehrheit allen Gläubigern gemeinschaftlich zusteht, im Falle einer Schuldnermehrheit sich nur gegen alle Schuldner in ihrer Gesamtheit richtet, ist dem Bürgerlichen Gesetzbuch als allgemeine Form der Berechtigung und Verpflichtung mehrerer Personen nicht bekannt. Der Abschn. 6 seines 2. Buches, der von der „Mehrheit von Schuldnern und Gläubigern“ handelt, kennt eine solche Gemeinschaft zur gesamten Hand nicht. Nur bei wenigen Rechtsinstituten, bei denen eine besonders enge rechtliche Verbindung einer Mehrheit von Personen geboten erschien, hat das Bürgerliche Gesetzbuch deren rechtliche Beziehungen in einer Weise gestaltet, die sich als Ausfluß des Gesamthandprinzips darstellt: es ist dies der Fall bei den Rechten und Pflichten der Gesellschafter hinsichtlich des Gesellschaftsvermögens, der Eheleute hinsichtlich des Gesamtgutes in den verschiedenen Fällen der ehelichen Güter-

[2]) vgl. Sinzheimer Bd. 2 S. 232.

gemeinschaft, schließlich der Erben in bezug auf den ungeteilten Nachlaß. Im einzelnen sind aber diese Fälle durchaus verschieden geregelt. Am reinsten ist das Prinzip der gesamten Hand bei der Gesellschaft durchgeführt, während bei der ehelichen Gütergemeinschaft der Satz, daß über Gesamthandsforderungen nur alle Gläubiger gemeinsam verfügen können, zugunsten des Ehemannes in weitgehendem Maße durchbrochen ist. Ebenso ist die Befugnis zur gerichtlichen Geltendmachung der gemeinschaftlichen Ansprüche in den einzelnen Fällen verschieden bestimmt. Hieraus läßt sich mit Sicherheit erkennen, daß das Schuldverhältnis zur gesamten Hand eine Ausnahme von den gewöhnlichen Arten der Schuldverhältnisse darstellt. Es kann infolgedessen nur in den Fällen zur Anwendung gelangen, für die es vom Gesetzgeber ausgesprochen worden ist; darüber hinaus kann es durch private Vereinbarung nicht geschaffen werden.[3]) Da in dem hier behandelten Falle des Tarifvertragsschlusses die Parteigenossen nicht in einem der vorgenannten rechtlichen Verhältnisse zueinander stehen, so fehlt für die Auffassung der Gesamthänderschaft unter ihnen die Rechtsgrundlage.[4])

b) Von diesen rechtlichen Bedenken abgesehen, sprechen auch noch praktische Erwägungen gegen die Annahme eines Gesamthandverhältnisses. Zwar würde eine Berechtigung der Kontrahenten zur gesamten Hand eine Verfügung des einzelnen über den Vertrag unmöglich machen und insofern im Interesse der Aufrechterhaltung der vereinbarten Arbeitsbedingungen liegen. Beim Erfordernis einer Änderung oder Kündigung des Vertrages dagegen sowie für die Ausübung des Rücktrittsrechtes würde diese Notwendigkeit des Zusammenwirkens aller Beteiligten zu erheblichen Nachteilen führen, da der Widerspruch einer geringen Anzahl, ja eines einzigen Beteiligten hinreichen würde, die Vornahme der geplanten Handlung zu hindern. Noch weit erheblicher

---

[3]) vgl. Beschluß des KG. v. 20. 12. 1900 (Johow Bd. 11 S. A 110ff.), wonach ein ungeteiltes und unteilbares Miteigentum an einem Grundstücke zur gesamten Hand nur in den Fällen der Gesellschaft, der Gütergemeinschaft und der Erbengemeinschaft begründet werden kann.

[4]) Übereinstimmend Sinzheimer Bd. 2 S. 236 Anm. 2.

tritt aber die Zweckwidrigkeit der Annahme eines Gesamthandverhältnisses zutage, wenn man die passive Seite der Obligation betrachtet. Der Tarifvertrag erfordert, wenn er überhaupt einen praktischen Wert haben soll, die Möglichkeit einer Durchsetzbarkeit gegenüber den einzelnen Beteiligten.[5]) Dieser Möglichkeit würde man sich begeben, wenn man hier, wo eine Vielheit unorganisierter Personen den Vertrag geschlossen hat, diese nur in ihrer Gesamtheit für verpflichtet erklärte. Alsdann könnte im Falle einer Vertragsverletzung durch einzelne Unternehmer oder Arbeiter der Vertragsgegner gegen diese einzelnen keinerlei Ansprüche geltend machen, da ihm nur die Gesamtheit haftet. Diese Gesamtheit hat jedoch keine Mittel, Vertragsverletzungen durch einzelne zu verhüten oder sie auch nur zur Innehaltung des Vertrages anzuhalten. Ihre Verpflichtung hätte somit keine praktische Bedeutung, zumal auch kein den Verpflichteten gemeinschaftlich gehörendes Vermögen vorhanden ist, das im Falle einer Vertragsverletzung durch die Gesamtheit dem Gegner haften könnte.

3. Es bleibt nach Ablehnung der bisherigen Konstruktionen nur noch die eine Möglichkeit, daß durch die Vertragsschließung der mehreren Berufsgenossen eine Häufung von Obligationen entsteht, daß also der einheitlich gedachte Vertrag sich in eine Summe von Einzelverträgen auflöst. So wenig auch diese Konstruktion den praktischen Bedürfnissen entsprechen mag, so muß sie doch, wie es in der Literatur auch allgemein geschehen ist, als die rechtlich einzig mögliche anerkannt werden.[6]) Hiernach wird durch die Vertragsschließung jeder Beteiligte selbständig verpflichtet, wogegen auch jedem für sich aus dem Vertrage Rechte erwachsen. Tatsachen, die nur in der Person eines Kontrahenten eintreten, wirken daher nur für und gegen diesen einzelnen. Es kann also für ein Verschulden nur derjenige haftbar gemacht werden, dem es zur Last fällt; eine Garantiepflicht der übrigen Vertragsgenossen besteht nicht. Die Behauptung Rundsteins (Tarifverträge S. 88), daß jeder Kontrahent sich verpflichte, für den Ver-

---

[5]) vgl. Schall S. 55: „Der praktische Wert der Tarifverträge beruht auf ihrer Durchsetzbarkeit gegenüber dem einzelnen".

[6]) vgl. Schall S. 95; Schalhorn Sp. 586; Sinzheimer Bd. 2 S. 232ff.; Zeitler S. 40.

tragsbruch der Parteigenossen zu haften, entbehrt der Begründung. Ferner können Rücktritts- und Kündigungsrechte von jedem einzelnen Beteiligten und gegenüber einem jeden ausgeübt werden, ohne daß dadurch in den rechtlichen Beziehungen der anderen Beteiligten etwas geändert würde.

II. Außer den ursprünglichen Kontrahenten werden durch den Tarifvertrag noch diejenigen Personen berechtigt und verpflichtet, die ihm nachträglich beitreten. Über die Zulässigkeit des Beitritts enthalten die Verträge meist keine Bestimmungen. Es muß jedoch dem Zweck der Vertragsschließung entsprechend angenommen werden, daß die Beteiligten, die einen Tarifvertrag eingehen, hiermit den sämtlichen Berufsgenossen ihrer Gegenkontrahenten innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des Vertrages stillschweigend den Antrag machen, auch mit ihnen dieselben Vereinbarungen zu treffen. Es genügt daher die Beitrittserklärung eines Arbeiters oder Unternehmers, um die Wirkungen des Vertrages auch auf ihn zu erstrecken. In einzelnen Verträgen wird für die Beitrittserklärung Schriftform verlangt, und dies ist zweifellos das sicherste Mittel zur Feststellung, wer dem Vertrage beigetreten ist. Wo aber für den Beitritt Schriftlichkeit nicht besonders erfordert wird, muß als ausreichend jede Form der Willensäußerung angesehen werden, aus der sich mit hinreichender Deutlichkeit die Absicht der Anerkennung des Tarifvertrages ergibt.[7] Viel zu weit geht aber Lotmar, wenn er annimmt, daß schon in dem Abschlusse eines tarifgemäßen Arbeitsvertrages der Beitritt zu erblicken sei.[8] Es läßt sich nicht einsehen, wie in einem Arbeitsvertrage zugleich die Anerkennung des Tarifvertrages enthalten sein könnte. Damit dies möglich wäre, müßte doch der Tarifvertrag einen Arbeitsvertrag oder einen Teil eines solchen darstellen. Dies ist aber nicht der Fall. Der Tarifvertrag enthält, wie oben (§ 1) ausgeführt worden ist, in der Regel Bestimmungen, die durchaus über den Inhalt eines Arbeitsvertrages

---

[7]) A. A. Sinzheimer Bd. 2 S. 101, der den Beitritt durch konkludente Handlungen für unzulässig erklärt und eine Willenserklärung des Beitretenden an beide Vertragsparteien verlangt.

[8]) vgl. Lotmar, Tarifverträge S. 84, Arbeitsvertrag S. 799.

hinausgehen und zur Aufnahme in diesen gänzlich ungeeignet sind, z. B. die wichtigen Bestimmungen über die Geltungsdauer und den örtlichen Bereich des Tarifs. Diese können daher unmöglich ohne weiteres durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages anerkannt werden. Abgesehen hiervon würde es aber nicht eine Willensauslegung, sondern die Unterstellung eines Willens bedeuten, wenn man behauptete, ein nicht tarifgebundener Arbeiter zeige dadurch, daß er ein tarifgemäßes Arbeitsverhältnis begründe, die Absicht der Unterwerfung unter den Tarifvertrag. Er bekundet damit vielmehr nur den Willen, sich für die Dauer dieses einen Arbeitsvertrages nach den Tarifbestimmungen zu richten, gibt aber über sein Verhalten in Zukunft keine Erklärung ab. Wenn nicht besondere Umstände hinzukommen, wird sich nicht annehmen lassen, daß er sich habe die Hände binden und verpflichten wollen, auch künftig nur tarifgemäß zu kontrahieren. In jedem Falle wird demnach die Frage, ob ein Beitritt zum Tarifvertrage vorliege, auf Grund der konkreten Umstände des einzelnen Falles beantwortet werden müssen.

§ 7.

B. Inhalt der Rechte und Pflichten.

I. Die beteiligten Unternehmer und Arbeiter sollen durch den Tarifvertrag an die in ihm enthaltenen Bestimmungen gebunden werden. Diese schreiben im wesentlichen vor, in welcher Weise künftig Arbeitsverträge abgeschlossen werden sollen. Nun sind die Parteien keineswegs gebunden, nur miteinander Arbeitsverträge zu schließen,[1] vielmehr können die Unternehmer Arbeiter einstellen, die dem Tarifabschlusse fernstehen, desgleichen dürfen die Arbeiter auch bei außenstehenden Unternehmern in Dienst treten. Hier fragt es sich nun, ob diesen sogen. Außenseitern gegenüber eine Pflicht zur Einhaltung des Tarifs besteht, oder ob diese Pflicht nur unter den Kontrahenten des Tarifvertrags Platz greift.

[1] Dagegen findet sich in Verbandstarifen häufig die Bestimmung, daß nur Angehörige der Organisationen miteinander kontrahieren dürfen.

1. Der Zweck des Tarifvertrages erheischt es, daß der Unternehmer ausnahmslos an den Tarif gebunden ist, selbst wenn er fremde Arbeiter bei sich einstellt, daß er also auch mit ihnen nur unter den im Tarif festgelegten Bedingungen kontrahieren darf. Denn wäre ihm diesen Arbeitern gegenüber in der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse freie Hand gelassen, so hätte er es in der Hand, die erstrebte Einheitlichkeit der Arbeitsverhältnisse zu vereiteln, ja sogar sich völlig seinen Pflichten zu entziehen. Da er nicht gezwungen ist, einen der tarifgebundenen Arbeiter zu beschäftigen, könnte er diese entlassen und dann mit fremden Personen, denen er zu nichts verpflichtet wäre, beliebige Verträge eingehen. Treu und Glauben lassen daher nur die Annahme zu, daß der Unternehmer sich zur ausnahmslosen Einhaltung des Tarifes bei allen Arbeitsverträgen habe verpflichten wollen.[2]) Rechtlich stellt sich diese Pflicht dar als Versprechen der Leistung an einen Dritten. Daß diese dritten Personen beim Abschlusse des Vertrages noch unbestimmt sind, dürfte der Gültigkeit des Versprechens keinen Abbruch tun. Das Bürgerliche Gesetzbuch erkennt einen derartigen Vertrag sehr wohl an, wie sich mit Sicherheit aus § 332 ergibt, der selbst einen Fall regelt, in dem die Person des Dritten unbestimmt gelassen werden kann.[3]) Ein selbständiges Klagerecht neben den Vertragsparteien wird man den außenstehenden Personen aber wohl nicht zugestehen können. Die ganze Sachlage läßt darauf schließen, daß nur die kontrahierenden Arbeiter berechtigt sein sollen, die Einhaltung des Tarifes auch den Außenseitern gegenüber zu verlangen.

2. Hinsichtlich der Pflichten der Arbeiter scheint uns eine andere Auffassung geboten. Wollte man von dem Arbeiter verlangen, auch bei nichttarifgebundenen Unternehmern nur tarifgemäß zu arbeiten, so würde man ihm meist Unmögliches zumuten. Die Regelung der Arbeitsverträge in den Betrieben, in denen der Tarif nicht gilt, ist ausschließlich Sache der Betriebsherren; der einzelne Arbeiter hat darauf keinen Einfluß. Wollte ein Arbeiter in einem solchen Betriebe den Versuch machen, zu tarifgemäßen

---

[2]) Ebenso Schall S. 84; Koeppe S. 74/75.

[3]) Ebenso Hellwig S. 221 ff.; Oertmann S. 19.

Bedingungen Arbeit zu erlangen, so würde er sicher rundweg abgewiesen werden. Die Folge wäre, daß die tarifgebundenen Arbeiter nur in tariftreuen Betrieben Beschäftigung erhalten könnten, die Möglichkeit der Verwertung ihrer Arbeitskraft also oft recht erheblich eingeschränkt werden würde. Es wird daher in der Regel anzunehmen sein, daß der Arbeiter zur Tariftreue nur in den Betrieben verpflichtet sein soll, deren Inhabern gegenüber er sich gebunden hat, daß er aber bei außenstehenden Unternehmern auch zu anderen Bedingungen arbeiten darf.[4]) Soll eine uneingeschränkte Pflicht des Arbeiters zur Tariftreue eintreten, so muß diese ausdrücklich übernommen werden; ein derartiges Versprechen findet sich indes überaus selten.[5])

II. Es bedarf nunmehr noch einer Erörterung der Pflicht der Kontrahenten, die bisher ganz allgemein als Pflicht zur Tariftreue bezeichnet worden ist, im einzelnen.

1. Wie oben (§ 3) ausgeführt worden ist, bestimmt der Tarifvertrag nur, wie, nicht aber daß Arbeitsverträge geschlossen werden sollen. Die einzelnen Beteiligten sind nicht gezwungen, überhaupt Arbeitsverträge miteinander einzugehen oder bestehende Verträge fortzusetzen. Zweck des Vertrages ist nur, zu verhüten, daß Arbeitsverträge, die von der allgemeinen im Tarif enthaltenen Regelung abweichen, bestehen bleiben oder neu zur Entstehung gelangen. Hieraus ergibt sich, daß die Verpflichtung der Kontrahenten nur dahin geht, tarifwidrige Arbeitsverträge nicht aufrechtzuerhalten oder neu einzugehen, und daß eine positive Pflicht zur tarifmäßigen Gestaltung von Arbeitsverträgen nicht besteht.

Diese Auffassung, die in der Literatur die herrschende ist,[6]) wird von Schall bekämpft, dem sich Koeppe angeschlossen

---

4) Ebenso Schall S. 84; Koeppe S. 76.

5) vgl. z. B. die Schlußbestimmung im Münchener Tarif der Baustukkateure (Beitr. Bd. 5 S. 78): „Die Innung setzt voraus, daß die Gehilfenschaft obigen Tarif unter allen Umständen auch bei Nichtinnungsmitgliedern oder anderen Arbeitgebern aufrechterhält".

6) s. Baum S. 267; Enneccerus S. 932; Oertmann S. 15; Sinzheimer Bd. 2 S. 107, 119ff.; Zeitler S. 53; auch Wölbling S. 321 (indessen will Wölbling S. 381 auch einen Anspruch auf Aufhebung tarifwidriger Verträge unter Ersatz durch tarifgemäße zulassen).

hat.[7]) Schall gibt zu, daß für die Beteiligten eine Pflicht, Arbeitsverträge überhaupt abzuschließen, nicht bestehe; er erklärt aber: „wenn sie solche abschließen, sind sie verpflichtet, sie tarifgemäß abzuschließen, und das heißt doch, sie sind positiv verpflichtet, in den Arbeitsvertrag die das Arbeitsverhältnis regelnden Bestimmungen des Tarifvertrages aufzunehmen“. Desgleichen sollen die Beteiligten, wenn beim Inkrafttreten des Tarifvertrages tarifwidrige Arbeitsverträge bestehen, verpflichtet sein, diese durch die Aufnahme der im Tarifvertrage vorgeschriebenen Bedingungen abzuändern.[8]) Dieser Ansicht kann jedoch nicht beigepflichtet werden. Schall übersieht, daß keiner der Beteiligten zur Eingehung oder Fortsetzung eines Arbeitsvertrages angehalten werden kann. Es kann daher, wenn beim Inkrafttreten des Tarifvertrages ein tarifwidriger Arbeitsvertrag existiert, oder wenn ein solcher später abgeschlossen wird, nicht verlangt werden, daß die Parteien ihn dem Tarife gemäß gestalten; denn sie können ihn ja auch auflösen, ohne dadurch den Tarifvertrag zu verletzen. Welchen Weg die Parteien des Arbeitsvertrages wählen wollen, um einen tarifmäßigen Zustand zu erreichen, muß ganz ihrem Ermessen überlassen werden. Ihre Verpflichtung kann daher nur als Pflicht zur Unterlassung der Aufrechterhaltung oder des Abschlusses tarifwidriger Arbeitsverträge bestimmt werden. Im Falle einer Zuwiderhandlung kann also darauf geklagt werden, daß das tarifwidrige Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werde. Unzutreffend ist die Ansicht Baums und Oertmanns, daß der Klaganspruch nur dahin gehe, die tarifwidrigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages aufzuheben. Denn einmal wird hierbei die Möglichkeit, den Vertrag ganz aufzuheben, nicht beachtet, und andererseits wird übersehen, daß die bloße Aufhebung der tarifwidrigen Bestimmungen den Arbeitsvertrag durchaus nicht immer in einen tarifgemäßen verwandeln würde.[9])

[7]) s. Schall S. 86 ff.; Koeppe S. 104.

[8]) Eine Ausnahme macht Schall jedoch für reine Verbotsbestimmungen: wenn etwa im Tarifvertrage der Ausschluß von § 616 BGB. oder der gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 122 GewO.) verboten sei, so genüge es, wenn im Arbeitsvertrage der Ausschluß des § 616 BGB. oder der Frist von § 122 GewO. unterlassen werde.

[9]) vgl. die treffenden Ausführungen Schalls S. 90/91.

2. Aus der Rechtsverbindlichkeit der Arbeitsordnung für Fabrikarbeiter (§ 134 c GewO.) ergibt sich als eine weitere Pflicht der Unternehmer, diese Arbeitsordnung mit dem Tarifvertrage in Übereinstimmung zu bringen. Zu diesem Zwecke sind alle tarifwidrigen Bestimmungen in bezug auf die Punkte, die gemäß § 134 b GewO. in der Arbeitsordnung geregelt sein müssen, in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise (§ 134 a Abs. 3 GewO.) aufzuheben und durch die tarifgemäßen zu ersetzen. Enthält die Arbeitsordnung außer diesen wesentlichen Bestimmungen noch andere Anordnungen, die dem Tarifvertrage zuwiderlaufen, so genügt es, wenn der Unternehmer sie aufhebt. Er braucht nicht die tarifmäßigen an ihre Stelle zu setzen, denn das Interesse der Arbeiter ist hier vollkommen gewahrt, sofern nur die Arbeitsordnung keine dem Tarif widersprechenden Anordnungen enthält. Es wird jedoch zuweilen von seiten der Arbeitgeber ausdrücklich die Pflicht übernommen, den gesamten oder wenigstens Hauptinhalt des Tarifvertrages in die Arbeitsordnung aufzunehmen.

3. Schließlich können sich aus den unwesentlichen Bestimmungen der Tarifverträge noch weitere Pflichten teils positiver, teils negativer Natur ergeben: z. B. zur Teilnahme an der Errichtung der vorgesehenen Tariforgane, zur Wiederanstellung entlassener Arbeiter oder zur Unterlassung des Abschlusses von Arbeitsverträgen mit Nichttarifgebundenen.

IV. Der Tarifvertrag mit Verbänden.

§ 8.

A. Die Berechtigten und Verpflichteten.

Die in der Praxis häufigste Form des Tarifvertragsschlusses ist der Vertrag mit Verbänden, d. h. mit dauernden rechtlichen Vereinigungen der Arbeitgeber oder der Arbeiter. Die rechtliche Konstruktion dieses Vertrages ist äußerst bestritten, da die Verträge selbst mitunter keine klare Auskunft darüber geben, wer als Partei des Vertrages gedacht ist. Es stehen sich in der Literatur zwei Hauptmeinungen gegenüber: die ältere (besonders

von Lotmar vertretene) erklärt die einzelnen Mitglieder der Verbände als Vertragsparteien (sogen. Vertretungstheorie); die neuere (vertreten durch Sinzheimer, Oertmann, Prenner, Enneccerus, Zeitler) hält die Verbände für die Berechtigten und Verpflichteten (sogen. Verbandstheorie).

I. Nach der von Lotmar begründeten Theorie ist der Verband, der den Tarifvertrag schließt, nur Vertreter seiner Mitglieder; die Rechtswirkungen treten daher nur in ihrer Person ein, der Verband selbst wird weder berechtigt noch verpflichtet. Die Frage nach der Vertretungsmacht des Verbandes wird kurz dahin beantwortet, daß die von der Majorität erteilte Vollmacht für alle Mitglieder gelte. Gegen diese gar nicht näher begründete Lehre müssen schwerwiegende Bedenken erhoben werden.

1. Zunächst wird von den Anhängern dieser Lehre die Frage nicht beachtet, ob in den einzelnen Fällen überhaupt die Möglichkeit einer Vertretung durch den Verband angenommen werden kann. Das Wesen der Vertretung besteht darin, daß eine Willenserklärung, die ein Rechtssubjekt abgibt, nicht für und gegen dieses wirkt, sondern in der Person eines anderen Rechtssubjektes Rechtswirkungen hervorbringt (§ 164 Abs. 1 Satz 1 BGB.). Daher wird in den Fällen des Vertragsschlusses durch einen rechtsfähigen Verein die Möglichkeit nicht bestritten werden können, daß dieser als Vertreter handelt; denn ein solcher Verein ist ein selbständiges, von der Person seiner Mitglieder völlig getrenntes Rechtssubjekt, das eines eigenen Willens fähig ist und durch den Vorstand als Organ handelt. Er vermag daher bindende Willenserklärungen abzugeben und seine Mitglieder zu verpflichten, wenn und soweit er Vollmacht von ihnen hat.

Ganz anders aber ist die Sachlage, wenn ein Verein ohne Rechtspersönlichkeit den Tarifvertrag geschlossen hat, wie es in der Praxis regelmäßig der Fall ist.[1] Ein solcher Verein tritt zwar im Verkehr tatsächlich wie eine „einheitliche Persönlichkeit" auf (Dernburg Bd. 1 S. 243), die Existenz des Vereins

[1] Der nicht gerade häufige Fall des Vertragsschlusses durch einen Verband mit Gesellschaftscharakter wird im folgenden nicht ausdrücklich behandelt; das für den nichtrechtsfähigen Verein Gesagte gilt im wesentlichen auch für ihn.

wird auch vom Recht anerkannt, wie aus § 54 Satz 1 BGB. folgt. Aber das Recht hat ihm die juristische Persönlichkeit versagt; es finden auf ihn nur die Vorschriften über die Gesellschaft Anwendung (§§ 54, 705 ff. BGB.). Das Wort „Verein" ist also im Rechtssinne nur eine zusammenfassende Bezeichnung aller seiner Mitglieder. Der Verein als solcher ist nicht rechts- und nicht geschäftsfähig, er kann keinen eigenen Willen bilden, also auch keine ihn oder andere verbindenden Willenserklärungen abgeben (die in § 50 Abs. 2 ZPO. getroffene Bestimmung, daß der Verein als solcher verklagt werden könne, ist in dieser Hinsicht eine Ausnahme, ebenso die Vorschrift in § 735 ZPO. und § 213 KO.). Die Willenserklärungen, die möglich sind, sind nur solche der Mitglieder. Sie werden einem Dritten durch den Vorstand, der nur die Stellung des geschäftsführenden Gesellschafters oder eines Bevollmächtigten hat, übermittelt. Wenn Schall (S. 139) meint, auch der nichtrechtsfähige Verein vermöge „seinen besonderen Willen zu bilden, und zwar in einer von der Willensbildung der einzelnen sich völlig unterscheidenden Weise", so muß dieser Ansicht aus den obigen Gründen entgegengetreten werden. Schall scheint die Fassung von Mehrheitsbeschlüssen, die auch die nicht zustimmenden Vereinsmitglieder (infolge ihrer Unterwerfung unter eine entsprechende Satzung) binden, im Auge zu haben. Aber diese Beschlüsse sind auch nur Beschlüsse der Vereinsmitglieder, sie sind nicht Willensäußerungen des Vereins. Es ist daher rechtlich nicht möglich, daß ein nichtrechtsfähiger Verband als solcher seine Mitglieder vertrete.

2. Von einer Vertretung der Mitglieder durch den Verband kann also überhaupt nur dann gesprochen werden, wenn es sich um einen rechtsfähigen Verein handelt. Nach Lotmar und seinen Anhängern soll nun eine Vollmacht, die die Majorität der Mitglieder dem Verband erteilt hat, jedes einzelne Mitglied binden.[2] Diese Behauptung entbehrt indes der rechtlichen Stütze. Mehrheitsbeschlüsse können die Minderheit nur binden, sofern es sich um die Vornahme von Vereinsgeschäften handelt, und ver-

[2]) vgl. Lotmar, Arbeitsvertrag S. 799; Rundstein, Tarifverträge S. 132; Bail S. 74; Schmelzer S. 124.

mögen nur rechtliche Beziehungen der Mitglieder dem Verbande gegenüber zu begründen.

Soll aber eine persönliche Verpflichtung der einzelnen Mitglieder einem Dritten gegenüber geschaffen werden und der Verein hierbei als ihr Vertreter auftreten, so handelt es sich gar nicht um ein Vereinsgeschäft, sondern um Privatgeschäfte der einzelnen Mitglieder. Die Vornahme eines solchen Geschäftes steht im freien Willen jedes Mitgliedes, der durch eine fremde Willensäußerung nicht ersetzt werden kann. Eine Vollmachtserteilung an den Verein, die von der Mehrheit der Mitglieder ausgegangen wäre, würde also nur für diese Mehrheit bindend sein, und daher auch der Tarifvertrag, den der Verein auf Grund dieser Vollmacht geschlossen hätte, nur für die Mehrheit gelten, nicht aber für die bei der Beschlußfassung in der Minderheit gebliebenen oder überhaupt nicht beteiligten Mitglieder.[3]) Hiermit wäre aber der Zweck der ganzen Vertragsschließung verfehlt, die die Bindung sämtlicher Mitglieder im Auge hatte.

Es ließe sich auch nicht etwa die Behauptung rechtfertigen, daß ein Mitglied, wenn es die von der Majorität erteilte Vollmacht nicht für sich gelten lassen wolle, aus dem Verbande austreten müsse, und daß in seinem Verbleiben in ihm die nachträgliche Zustimmung zu der Vollmachtserteilung zu erblicken sei. Jedes Mitglied hat ein Recht zum Verbleiben im Verbande, an das, wie Wölbling (S. 339) treffend bemerkt, „gegen seinen Willen keine Bedingungen geknüpft werden können, die es nicht mit dem Eintritt in den Verband akzeptiert hat". Wenn daher ein Mitglied von diesem seinem Rechte Gebrauch macht, so kann daraus eine Genehmigung der Vollmachtserteilung nicht hergeleitet werden.

Die von den Anhängern der Vertretungstheorie erstrebte Wirkung ließe sich nur dann erreichen, wenn im Vereinsstatut bestimmt wäre, daß durch Mehrheitsbeschluß ein Vertreter der einzelnen Mitglieder ernannt werden könne. Eine solche Bestimmung wird sich aber wohl in keinem Statute eines Berufsvereines finden lassen. Aus einer statutarischen Bestimmung, daß der Verband die

[3]) So auch Sinzheimer Bd. 1 S. 78; Schall S. 140.

Aufgabe habe, die Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder durch Abschluß von Tarifverträgen zu regeln, kann nach unserer Ansicht nicht herausgelesen werden — wie es Schall (S. 141) tut —, daß der Verband auch befugt sein solle, die Mitglieder einzeln und persönlich durch Tarifverträge zu verpflichten.

II. Der Versuch, den Verband als bloßen Vertreter seiner Mitglieder darzustellen und den Vertrag in Rechte und Pflichten der einzelnen aufzulösen, hätte aber auch ohne die rechtlichen Hindernisse als der Idee der kollektiven Vertragsschließung widersprechend abgelehnt werden müssen. Eine solche Zersplitterung des Vertrages war die unvermeidliche Folge in den Fällen, in denen er seitens einer Vielheit bestimmter unorganisierter Personen geschlossen wurde. Hier aber, wo die Voraussetzungen in rechtlicher Beziehung völlig anders liegen, wo Verbände mit straffer Organisation als Kontrahenten auftreten, muß den tatsächlichen Vorgängen wie auch dem Zwecke der Vertragsschließung entsprechend angenommen werden, daß der Verband in eigenem Namen handelt und als Vertragspartei gedacht ist.

1. Bei einem Vertragsschlusse mit rechtsfähigen Verbänden bieten sich der rechtlichen Konstruktion keinerlei Schwierigkeiten. Der Verband als Rechtssubjekt wird berechtigt und verpflichtet; die Mitglieder werden unmittelbar nicht betroffen. Für die Erfüllung des Vertrages haftet lediglich das Vereinsvermögen.

2. Der nichtrechtsfähige Verband als solcher vermag zwar keine Rechte zu erwerben oder Verpflichtungen einzugehen. Er unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen über die Gesellschaft (§ 54 Satz 1 BGB.); die Rechtswirkungen können also nur in der Person der Mitglieder eintreten. Es ist aber nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechtes möglich, Rechte zu begründen, die nicht den Mitgliedern als einzelnen zustehen, und Pflichten zu schaffen, für die die Mitglieder nicht persönlich haften.

a) Die Gesellschafter stehen nicht mehr in dem lockeren Rechtsverhältnis wie nach römischem Recht. Das Bürgerliche Gesetzbuch hat ein festes Band um die Genossen geschlungen, indem es, dem Zweck der Gesellschaft entsprechend, ein vom Privatvermögen der Gesellschafter getrenntes Gesellschaftsvermögen schuf (§§ 718 ff. BGB.). Dieses Vermögen steht den Gesellschaftern zu

gesamter Hand zu; der einzelne hat zwar einen Anteil, er kann aber nicht selbständig über ihn verfügen, kann auch keine Teilung verlangen, vielmehr ist hierzu stets ein Zusammenhandeln aller Gesellschafter erforderlich. Zu diesem Gesellschaftsvermögen gehören außen den Beiträgen der Mitglieder insbesondere die Gegenstände, die durch die Geschäftsführung für die Gesellschaft erworben werden, also auch Forderungen, die den Gesellschaftern aus einem im Namen der Gesellschaft geschlossenen Rechtsgeschäfte Dritten gegenüber zustehen (§ 719 BGB.). Bei allen diesen Rechten ist nicht etwa nur an Vermögensrechte zu denken, obwohl das Bürgerliche Gesetzbuch vom Gesellschaftsvermögen spricht; vielmehr können Gesellschaftsvermögen Gegenstände aller Art sein, die mehreren Personen gemeinschaftlich zustehen können.[4])

b) Für die Pflichten, die aus einem im Namen des Vereins geschlossenen Rechtsgeschäfte entspringen, haften grundsätzlich das Vereinsvermögen, ferner die einzelnen Mitglieder und kraft ausdrücklicher Gesetzesvorschrift (§ 54 Satz 2 BGB.) die handelnden Personen, und zwar sämtlich direkt und persönlich[5]) als Gesamtschuldner. Allein nur die Haftung der handelnden Personen stellt zwingendes Recht dar, im übrigen ist eine Beschränkung zulässig. Die Mitglieder können die Vertretungsmacht des Vorstandes dahin einschränken, daß er nur befugt sein solle, sie unter Beschränkung der Haftung auf ihren Anteil am Vereinsvermögen zu vertreten.[6]) Eine solche Bestimmung kann ausdrücklich in die Satzung aufgenommen werden, aber auch ohne sie wird eine Einschränkung der Vertretungsmacht regelmäßig als gewollt erscheinen. Schon die Wahl jemandes zum „Vereinsvorstande" ergibt, daß die Vereinsmitglieder ihm eine Vertretungs- und Verfügungs-

[4]) Planck zu § 718 Anm. 2.

[5]) So Gierke S. 37/38; Rosenberg S. 28. Dernburg (Bd. 1 S. 246) will aus § 54 Satz 2 herauslesen, daß lediglich die Handelnden, nicht aber die Vereinsmitglieder persönlich haften sollen. Doch wollte diese Bestimmung offenbar die Haftung der Vereinsmitglieder, die nach § 54 Satz 1 gesellschaftliche Haftung ist, nicht ausschließen. Eine Beschränkung der Haftung ist nur auf dem oben angegebenen Wege zu erreichen.

[6]) Biermann S. 507; Crome Bd. 1 S. 262; Endemann S. 205 Note 16; Enneccerus S. 267; Gierke S. 39; Planck Bd. 1 S. 128; Rosenberg S. 28f.; Staudinger Bd. 1 S. 208; Kohler S. 409/10.

macht nur über das Vereinsvermögen, nicht über ihr sonstiges Vermögen haben einräumen wollen.[7]) Ebenso muß man in allen Fällen, in denen der Vertreter eines nichtrechtsfähigen Vereines ein Rechtsgeschäft im Namen dieses Vereines mit einem Dritten abschließt, aus diesem Umstande folgern, daß nur eine Haftung des Vereinsvermögens hat vereinbart werden sollen.[8]) Es wird also stets aus einem Rechtsgeschäft, das der Vereinsvorstand vornimmt, eine reine „Vereinsschuld" begründet, d. h. eine Schuld, für die nicht die einzelnen Mitglieder persönlich haften, sondern nur alle zu gesamter Hand mit dem Vereinsvermögen.

c) Nach diesen Regeln ergibt sich für den Abschluß der Tarifverträge, daß die durch den Vertrag begründeten Rechte allen Mitgliedern zu gesamter Hand zustehen, so daß das einzelne über seinen Anteil daran nicht verfügen, insbesondere nicht auf ihn verzichten kann. Dieser Anteil steht dem einzelnen zu als ein Teil der Mitgliedschaftsrechte und erlischt daher mit dem Austritte des Mitgliedes aus dem Verbande von selbst (§ 738 BGB.). Entsprechendes gilt für den Eintritt eines neuen Mitgliedes. Diesem wächst von selbst ein Anteil am Vereinsvermögen und damit auch an den Rechten aus dem Tarifvertrage zu.[9]) Die gleichen Sätze gelten in betreff der Pflichten. Die Haftung trifft die Mitglieder zu gesamter Hand in Hinsicht auf das Vereinsvermögen. Tritt ein Mitglied aus, so entfällt mit seinem Anteil an diesem die Grundlage seiner Haftung; es wird von seiner Verpflichtung frei (Gierke S. 40). Umgekehrt wird jeder, der nachträglich in den Verein eintritt, mit dem ihm zuwachsenden Anteil den Gläubigern verpflichtet; denn dieser Anteil begreift nicht allein die Rechte, sondern auch die durch die Vereinsschulden für ihn bewirkte Belastung (Gierke S. 41).

III. Es bedarf schließlich noch der Auseinandersetzung mit den Anhängern zweier mittlerer Ansichten, die unter grundsätzlicher Anerkennung der Verbände als Vertragsparteien daneben

[7]) So Biermann S. 508; Danz Sp. 382.

[8]) Danz Sp. 380/81.

[9]) Gierke S. 25 ff.; Biermann S. 508; Staudinger S. 212; Hellwig S. 397.

noch unmittelbare Wirkungen des Vertrages auf die einzelnen Verbandsmitglieder annehmen.

1. Hier ist zunächst die Ansicht Prenners zu erwähnen, daß der Verbandstarifvertrag ein Vertrag zugunsten Dritter sei und durch ihn nicht nur für die vertragschließende Organisation, sondern auch für jedes Mitglied Rechte begründet würden. Prenner muß zugegeben werden, daß die im Vertrage übernommenen Leistungen im wesentlichen nicht der Organisation, sondern nur ihren Mitgliedern gegenüber bewirkt werden können. Die Verpflichtung, keine tarifwidrigen Arbeitsverträge einzugehen, läßt sich ihrer Natur nach nur einzelnen Unternehmern oder Arbeitern erfüllen, denn die Organisationen schließen keine Arbeitsverträge ab. Ebenso steht es mit der Pflicht zur Unterlassung von Sperren oder Streiks. Ausgesperrt wird niemals eine Organisation von Arbeitern, sondern nur die einzelnen Arbeiter; desgleichen wird ein Streik nie über eine Unternehmerorganisation verhängt, sondern bezweckt die Hemmung des Betriebes der einzelnen Unternehmer durch gemeinsame Niederlegung der Arbeit. Nicht die Organisation als solche, sondern ihre Angehörigen sollen durch derartige Maßnahmen getroffen werden.[10]) Die genannten Unterlassungspflichten können daher wohl der Organisation versprochen, aber nur ihren Mitgliedern gegenüber erfüllt werden.[11]) Es liegt also in der Tat ein Versprechen der Leistung an einen Dritten vor. Hieraus folgt aber noch keineswegs, daß der Dritte auch ein selbständiges Recht erlangt, die Leistung zu verlangen. Vielmehr hat, da eine ausdrückliche Willensäußerung hierüber sich wohl in keinem Vertrage finden dürfte, die Auslegungsregel des § 328 Abs. 2 BGB. Platz zu greifen: es ist also „aus den Umständen, insbesondere aus dem Zwecke des Vertrages zu entnehmen, ob der Dritte das Recht erwerben ... soll“. Von diesen Gesichtspunkten aus wird man sich der Auffassung Prenners nicht anschließen können.

---

[10]) vgl. Zeitler S. 74/75.

[11]) Abweichend meint Sinzheimer Bd. 2 S. 141, daß diese Unterlassungen auch dem Verein gegenüber geschähen.

a) Der Zweck der Vertragsschließung geht dahin, den einzelnen Arbeiter und Unternehmer in der freien Gestaltung seiner Arbeitsverträge zu beschränken und die Regelung der Arbeitsverhältnisse behufs ihrer Vereinheitlichung in die Hand der Organisation zu legen. Die Erreichung dieses Zweckes hat aber zur Voraussetzung, daß nicht allein der Abschluß des Tarifvertrages, sondern auch die Überwachung seiner Durchführung und die Geltendmachung der aus Vertragsverletzungen entstehenden Ansprüche ausschließlich in die Hand des Verbandes gelegt wird. Die Gewährung eines selbständigen Rechtes für die einzelnen Verbandsangehörigen neben der Berechtigung des Vereines würde jene instand setzen, kraft ihrer Verfügungsmacht über ihr Recht darauf zu verzichten und damit das persönliche Geltungsgebiet des Tarifvertrages zu verringern. Allerdings könnte dies nicht dadurch geschehen, daß der einzelne sein Recht auf tarifgemäßes Verhalten des Gegners von vornherein gemäß § 333 BGB. zurückwiese; denn eine solche Zurückweisung würde das Recht des Verbandes, von dem Gegner die Leistung an den einzelnen zu fordern, nicht berühren.[12]) Anders aber, wenn der Verbandsgenosse das Recht aus dem Vertrage bereits angenommen hätte. Er wäre dann berechtigt, durch Vertrag mit dem Versprechenden über sein Recht zu verfügen, es abzuändern oder darauf zu verzichten. Im letzten Falle würde mit der Verpflichtung des Gegenkontrahenten auch der Anspruch des Verbandes erlöschen.[13])

b) Des weiteren dürfte die Auffassung Preuners schwerlich mit den Zielen und dem sozialen Charakter der Verbände, wenigstens der Arbeiterberufsvereine, vereinbar sein. Diese haben entsprechend ihrer Aufgabe, die sozialen und Berufsinteressen des Arbeiterstandes zu vertreten, das eifrigste Bestreben, in dem Arbeiter das Bewußtsein hervorzurufen, daß er allein zu schwach zur Wahrung seiner Interessen und Rechte sei, und in ihm das Gefühl und die Überzeugung zu erwecken, daß die Organisation sein natürlicher Beschützer und Vertreter sei. Gerade der Tarifvertrag gibt nun der Organisation in hervorragendem Maße Ge-

---

[12]) Planck Bd. 2 zu § 335 Anm. 2b.

[13]) vgl. Planck zu § 333 Anm. 3; dazu Sinzheimer Bd. 2 S. 146.

legenheit, sich als Beschützerin der Arbeiter und als Hüterin ihrer Rechte zu erweisen, indem er sie instand setzt, jedes ihrer Mitglieder bei Tarifverletzungen des Gegners in Schutz zu nehmen und seine verletzten oder gefährdeten Interessen zu verteidigen. Es läßt sich nicht annehmen, daß der Verband diesen Vorteil nicht habe ausnutzen, sondern seinen Mitgliedern durch Schaffung eines selbständigen Klagerechts habe die Möglichkeit gewähren wollen, ihre Ansprüche aus dem Tarifvertrage ohne seine Hilfe durchzusetzen.

c) Schließlich würde das selbständige Recht des Verbandsmitgliedes auch einen praktischen Wert nicht besitzen. Gesetzt den Fall, der Vertrag sei zwischen einer Arbeiterorganisation und einer Anzahl nicht organisierter Unternehmer geschlossen. Das Recht des einzelnen Arbeiters müßte dann dahin lauten, daß keiner der Unternehmer mit ihm tarifwidrige Arbeitsverträge eingehen dürfe.[14]) Dieses Recht hätte für einen Arbeiter, der noch nicht bei einem Unternehmer eingestellt wäre, keinen Wert, da er ja ein Recht auf Einstellung überhaupt nicht hat. Hat sich der Arbeiter jedoch zu tarifwidrigen Bedingungen einstellen lassen, so muß man in dem Abschlusse dieses Vertrages seine Einwilligung zu der Abweichung vom Tarife erblicken, so daß er nunmehr aus dem Tarifvertrage ebenfalls nicht klagen könnte. Selbst wenn man mit Schall annehmen wollte, der Anspruch des Arbeiters gehe dahin, daß der Unternehmer auch mit jedem anderen Arbeiter nur tarifgemäß kontrahieren dürfe, so würde diese Kumulierung der Rechte des Verbandes und der Mitglieder keine Förderung des Vertrages bedeuten. Der einzelne Arbeiter würde es bei einer Tarifverletzung gegenüber einem Berufsgenossen wohl schwerlich wagen, eine Klage gegen den Arbeitgeber anzustrengen, und außerdem würde der Verband in jedem Falle von seinem eigenen Klagerecht Gebrauch machen, so daß ein Vorgehen seiner Mitglieder sich erübrigte.

2. Nicht beipflichten können wir auch der besonders von Schall und Rundstein verfochtenen Ansicht, daß in einer Reihe von Verträgen der vertragschließende Verband als Selbst-

---

[14]) vgl. Oertmann S. 21; Sinzheimer Bd. 2 S. 141/42; Zeitler S. 73.

kontrahent und zugleich als Vertreter seiner Mitglieder handele, so daß außer ihm auch die einzelnen Mitglieder verpflichtet und berechtigt würden.[15] Ganz abgesehen von den rechtlichen Bedenken gegen eine Vertretung der Verbandsangehörigen durch den Verband fehlt es dieser Theorie an einer sicheren tatsächlichen Unterlage. Ihre Anhänger stützen sich darauf, daß in einzelnen Verträgen nicht nur von einer Verpflichtung des Verbandes, sondern auch von einer Verpflichtung der „Arbeitgeber und Arbeiter" sowie von deren „Vertretung" durch den Verband gesprochen werde.[16] Der Text der Verträge darf aber bei der juristischen Konstruktion nicht ausschlaggebend sein. Man überschätzt die juristische Schulung der Parteien, wenn man annimmt, daß sie diese Ausdrücke in der bestimmten, klaren Absicht gebraucht haben, um die einzelnen Mitglieder als zivilrechtlich vertreten und persönlich verpflichtet zu bezeichnen. Vielmehr wird, wie Sinzheimer (Bd. 1 S. 70 ff.) zutreffend ausgeführt hat, in den beteiligten Kreisen unter „Vertretung" nur das Auftreten im Interesse anderer verstanden, und wenn von Pflichten der Arbeiter und Unternehmer gesprochen wird, so können sich diese Pflichten sehr wohl nur auf das Verhältnis der Mitglieder ihrem Verbande, nicht dem Vertragsgegner gegenüber beziehen. Es muß eben darauf hingewiesen werden, daß bei der Auslegung der Willenserklärung der Parteien der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften ist (§ 133 BGB.). Hiernach liegt keine Veranlassung vor, bei Vertragsbestimmungen wie den obengenannten die Absicht der Begründung selbständiger Rechte und Pflichten der Verbandsglieder anzunehmen. Es sind unter 1. die Gründe dargestellt worden, die gegen die Annahme, daß eine Berechtigung der einzelnen Verbandsangehörigen beabsichtigt sei, geltend gemacht werden müssen. Was die Übernahme einer persönlichen Verpflichtung durch die einzelnen betrifft, so würde eine solche

---

[15]) Sogen. „kombinierte Theorie"; vgl. Schall S. 114 ff.; Rundstein, Tarifverträge S. 120.

[16]) So z. B. im Feingoldschlägertarif von Nürnberg; Beitr. Bd. 5 S. 142 ff. in §§ 1, 26.

praktisch nur für den Unternehmer in Betracht kommen, für den Arbeiter bei seiner Vermögenslosigkeit aber bedeutungslos sein. Es läßt sich nun nicht annehmen, daß der Unternehmer neben der Organisation den Arbeitern gegenüber auch noch persönlich mit seinem Vermögen verhaftet sein wolle, ohne daß er auf der Gegenseite ein Äquivalent fände.

Das Ergebnis dieser Untersuchungen läßt sich also kurz dahin zusammenfassen: Ein Verband, der einen Tarifvertrag schließt, handelt dabei ausschließlich im eigenen Namen. Träger der Rechte und Verbindlichkeiten ist, wenn es sich um einen rechtsfähigen Verband handelt, der Verband als solcher, bei nichtrechtsfähigen Vereinen ist es die gesamthänderische Vereinigung der jeweiligen Verbandsangehörigen. Für die Erfüllung der Verbindlichkeiten haftet nur das Vereinsvermögen.

§ 9.

B. Inhalt der Rechte und Pflichten.

Wie die Frage, wer als Vertragspartei beim Verbandstarifvertrage zu gelten habe, sich aus dem Wortlaut der Verträge nicht mit Sicherheit beantworten läßt, so kann auch der Inhalt und Rechtscharakter der durch einen solchen Vertrag geschaffenen Pflichten nur dann richtig bestimmt werden, wenn man sich bei der Untersuchung von der Aufgabe und dem Zweck des Vertrages leiten läßt. Eine einheitliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse läßt sich nicht schon dadurch erreichen, daß der Verband den Vertrag anerkennt und beobachtet. Einen Wert erhält der Vertrag vielmehr erst, wenn sich auch die einzelnen dem Verband angehörigen Arbeitgeber oder Arbeiter nach seinen Bestimmungen richten. Eine unmittelbare Bindung der Verbandsmitglieder dem Vertragsgegner gegenüber kann nun nicht eintreten; der Verband handelt beim Vertragsschlusse, wie oben gezeigt worden ist, nicht als ihr Vertreter, sondern in eigenem Namen und kann also auch nur allein verpflichtet werden. Will man daher den Zwecken des Vertrages gerecht werden, so muß man annehmen, daß der Verband dem Vertragsgegner ein doppeltes Versprechen abgibt,

nämlich 1. das Versprechen eigener Aufrechterhaltung des Tarifvertrages und 2. das Versprechen, daß auch seine Mitglieder den Tarifvertrag aufrechterhalten würden.

1. Das erste Versprechen bedeutet eine Zusage der Wahrung des gewerblichen Friedens. Es begründet für den Verband reine Unterlassungspflichten, namentlich die Pflicht zur Unterlassung von Streiks oder Aussperrungen. Weder darf der Verband diese Kampfhandlungen selbst beginnen, etwa indem er Versammlungen veranstaltet und in ihnen seine Mitglieder zur Schließung der Betriebe oder zur Niederlegung der Arbeit auffordert, noch darf er seine Mitglieder, wenn sie aus eigenem Antriebe den Kampf aufgenommen haben, darin durch Gewährung von Unterstützungen oder in sonstiger Weise fördern. Diese Pflicht zur Aufrechterhaltung des Friedens im Gewerbe ist aber keine absolute, sondern bezieht sich nur auf die Unterlassung solcher Kampfhandlungen, die dazu bestimmt sind, einen Druck auf den Gegner zur Herbeiführung einer Änderung oder Aufhebung des Tarifvertrages auszuüben. Eine solche Absicht braucht durchaus nicht immer vorzuliegen. Kein Tarifvertrag vermag eine erschöpfende Regelung der Arbeitsverhältnisse zu geben; stets werden sich Lücken zeigen, neue Fragen auftauchen und unvorhergesehene Verhältnisse entstehen. Es kann daher zu einem Kampfe zwischen den Parteien kommen, der lediglich eine Ordnung und Festlegung neuer Verhältnisse anstrebt, ohne daß der Tarifvertrag irgendwie angetastet werden soll. Man denke ferner an den sogen. Sympathiestreik, d. h. die Niederlegung der Arbeit seitens der Arbeiter eines bestimmten Betriebes oder Bezirkes, die nur den Zweck hat, einen Streik von Arbeitern an einem anderen Orte oder in einem verwandten Gewerbe zu unterstützen. Derartige Handlungen, die sich zum Tarifvertrage neutral verhalten, seinen Bestand nicht berühren, können als unzulässig nur dann betrachtet werden, wenn in dem Vertrage selbst der Ausschluß jedes Streikes und jeder Sperre ausdrücklich vorgeschrieben worden ist. Enthält der Vertrag dagegen — und dies ist die Regel — keine näheren Bestimmungen über den Umfang der Friedenspflicht, so wird man den Willen der Parteien dahin auslegen müssen, daß nur solche Kampfmittel ausgeschlossen werden sollten,

die eine Änderung der im Tarifvertrage getroffenen Regelung der Arbeitsbedingungen bezwecken.[1]

2. Das Versprechen des Verbandes, daß auch seine Mitglieder den Tarifvertrag einhalten würden, ist ein Versprechen der Leistung eines Dritten. Ein solches Versprechen kann eine doppelte Bedeutung haben. Es kann einmal bedeuten, daß der Versprechende die Verpflichtung übernehmen will, seine Bemühungen aufzuwenden, um den Dritten zu der versprochenen Leistung zu veranlassen, ohne dafür einstehen zu müssen, wenn der Dritte trotz sorgfältiger Bemühungen die Leistung verweigert. Die Verpflichtung kann jedoch auch so gedacht sein, daß der Versprechende eine Garantie für die Leistung des Dritten übernimmt und dem Vertragsgegner ohne weiteres haftet, wenn die Leistung des Dritten unterbleibt. Welche Art der Haftung im einzelnen Falle einzutreten hat, muß, da das Bürgerliche Gesetzbuch keine Vorschriften hierüber enthält, der Wille der Parteien ergeben. In den Tarifverträgen ist der Wille der Parteien nur in Ausnahmefällen zum Ausdruck gelangt, und zwar ist von den Parteien bald die mildere, bald die schärfere Form der Haftung gewählt worden. Wo eine ausdrückliche Willensäußerung nicht vorliegt, wird man den Umständen nach die schwächere Art der Haftung als gewollt annehmen müssen;[2] denn bei der meist sehr erheblichen Zahl der Mitglieder, besonders in den Arbeiterberufsvereinen, und den großen Schwierigkeiten in der Leitung und Überwachung dieser Massen wäre es für den Verband ein gefährliches Wagnis, wenn er für die Tariftreue seiner Mitglieder garantieren wollte. Im Zweifel lautet also die Verpflichtung des Verbandes nur dahin, seine Bemühung zur Erwirkung eines tariftreuen Verhaltens seiner Mitglieder anzuwenden.

Zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat sich der Verband der ihm gegen seine Mitglieder zustehenden Machtmittel zu bedienen. Er hat ihnen zunächst den Inhalt des Vertrages bekanntzugeben

---

[1]) vgl. Rundstein, Streitfragen S. 5 ff.; Sinzheimer Bd. 2 S. 152 ff.; derselbe im Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie 2. Januarheft 1908 S. 295 ff.; ferner Schwarz S. 61/62; Wölbling S. 317.

[2]) Ebenso Sinzheimer Bd. 2 S. 163; Zeitler S. 79/80.

und dessen Beobachtung zur Pflicht zu machen.[3]) Sodann hat er über die Befolgung der Vertragsvorschriften zu wachen und gegen Mitglieder, die den Vertrag verletzen, einzuschreiten. Leider ist dem Verband zur Erzwingung der Tariftreue seiner Mitglieder infolge § 152 Abs. 2 GewO. die Klage versagt, da die Bindung jener an den Vertrag auf einer Verabredung zum Zwecke der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen beruht.[4]) Der Verband ist daher auf anderweitige geeignete und zulässige Exekutivmaßregeln angewiesen: als solche werden die Versagung von Unterstützungen, die Androhung des Ausschlusses aus dem Verbande, event. der Ausschluß selbst in Betracht kommen. Das Recht des Verbandes zum Ausschluß tarifvertragsbrüchiger Mitglieder wird sich aus den Statuten der meisten Berufsvereine ergeben;[5]) für nichtrechtsfähige Verbände folgt es übrigens bereits aus dem Gesetz, da die Pflicht zur Einhaltung des Tarifvertrages unbestreitbar eine wesentliche Pflicht der Mitglieder darstellt und ihre Verletzung daher den Verein gemäß §§ 54 Satz 1, 723 Abs. 1, 737 BGB. zum Ausschluß des vertragsbrüchigen Mitgliedes berechtigt. Die Pflicht des Verbandes zur Anwendung solcher Exekutivmittel folgt aus dem Zwecke des Tarifvertrages und ist daher unabhängig davon, ob sie ausdrücklich übernommen worden ist oder nicht. Durch eine Unterlassung ihrer Anwendung würde der Verband sich daher einer Vertragsverletzung schuldig machen, die ihn zum Schadensersatz verpflichten und unter Umständen ein Rücktrittsrecht für den anderen Vertragsteil begründen könnte.

---

[3]) Für den Umfang und Inhalt der den Verbandsangehörigen aufzuerlegenden Pflichten sind dieselben Grundsätze wie beim Vertragsschlusse durch Einzelpersonen (oben § 6) maßgebend.

[4]) Die bestrittene Frage, ob § 152 Abs. 2 nur Klage und Einrede ausschließe, das Entstehen einer unvollkommenen Verbindlichkeit aber nicht hindere (so Schall S. 53; Staudinger S. 207 V, 3), oder ob er völlige Rechtsunwirksamkeit der Koalitionsabreden bezwecke (so Rosenthal S. 145 Anm. 1; Entsch. d. RG. in Zivils. Bd. 50 S. 30), ist hier ohne nähere Bedeutung.

[5]) vgl. Sinzheimer Bd. 2 S. 166 ff.

Fünfter Abschnitt.

§ 10.

Die Lehre von der sogen. durchgreifenden Rechtswirkung des Tarifvertrages.

Die Frage nach der Einwirkung des Tarifvertrages auf einen zwischen zwei Beteiligten geschlossenen tarifwidrigen Arbeitsvertrag ist neuerdings viel umstritten worden. Ihre hohe praktische Bedeutung rechtfertigt ein Eingehen hierauf auch an dieser Stelle.

Wir haben den Standpunkt vertreten, daß durch den Abschluß eines vom Tarif abweichenden Arbeitsvertrages ein obligatorischer Anspruch erzeugt wird, der sich verschieden gestaltet, je nachdem es sich um einen Tarifvertrag zwischen Einzelpersonen oder zwischen Verbänden handelt. In jedem Falle ist nach unserer Auffassung der tarifwidrige Arbeitsvertrag gültig und kann nur durch einen besonderen Akt der Kontrahenten tarifmäßig gestaltet oder aufgehoben werden. Mit dieser Wirkung erklären sich aber namhafte Theoretiker nicht einverstanden. Sie verfechten die Ansicht, daß die Parteien des Einzelvertrages nicht imstande wären, Abweichungen vom Tarife zu vereinbaren, daß vielmehr in jedem Falle der Arbeitsvertrag zu den Bestimmungen des Tarifvertrages zustande käme; dieser sei also unabdingbar, er besitze „zwingende“ oder „durchgreifende“ Rechtswirkung.

1. Der erste, der diese Lehre formuliert und auch rechtlich zu begründen versucht hat, ist Lotmar. Seinen Ausführungen hat sich in der Folgezeit namentlich Rundstein angeschlossen.

Lotmar sucht die Ungültigkeit tarifwidriger Abreden hauptsächlich daraus zu erklären, daß die Parteien des Tarifvertrages sich in ihrer Vertragsfreiheit beschränkt hätten und daher später abweichende Vereinbarungen nicht mehr treffen könnten (Tarifverträge S. 109, Arbeitsvertrag S. 781 f.). Eine derartige Bindung des eigenen Willens ist aber nach geltendem Rechte nicht möglich. Es kann lediglich eine Verpflichtung übernommen werden, später ein bestimmtes Verhalten zu beobachten. Eine solche hat aber keine absolute Wirkung, so daß ein Zuwiderhandeln ein

rechtliches Nichts wäre. Dieser allgemeine Rechtsgrundsatz läßt sich aus der konkreten Bestimmung des § 137 BGB. schöpfen: „Die Befugnis zur Verfügung über ein veräußerliches Recht kann nicht durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden. Die Wirksamkeit einer Verpflichtung, über ein solches Recht nicht zu verfügen, wird durch diese Vorschrift nicht berührt". Dieser Bestimmung halten Lotmar (Arbeitsvertrag S. 780) und Rundstein (Tarifverträge S. 148 f.) entgegen, daß sie keine ausnahmslose Geltung beanspruchen könne; es sei z. B. gemäß § 399 BGB. die Abtretung einer Forderung unzulässig, wenn der Gläubiger die Abtretung durch Vereinbarung mit dem Schuldner ausgeschlossen habe. Hiermit ist aber nichts bewiesen. § 399 BGB. stellt eine Ausnahme des erwähnten Prinzipes dar, die ausdrücklich vom Gesetzgeber zugelassen worden ist und auch nur von ihm statuiert werden konnte. Nur das Gesetz selbst ist imstande, einen von ihm aufgestellten Rechtsgrundsatz zu durchbrechen, der private Wille vermag solche Ausnahmen nicht zu schaffen.[1])

Einen weiteren Beweis für die Richtigkeit seiner Lehre sucht Lotmar aus einer Analogie mit der Arbeitsordnung zu erbringen (Tarifverträge S. 110 ff., Arbeitsvertrag S. 782 ff.). Wie diese nach § 134c GewO. durch Sonderverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeiter nicht außer Kraft gesetzt werden könne, so müsse auch der Tarifvertrag der Abänderung durch die Parteien eines Arbeitsvertrages entzogen sein. Er sei kraft zwingender Analogie der Arbeitsordnung gleichzustellen, da beide im Interesse der schwächeren Kontrahenten ihren Kontrakten den gleichen und im voraus bekannten Inhalt liefern sollten und diesen Zweck verfehlten, wenn sie durch Einzelabreden außer Kraft gesetzt werden könnten.

Auch diese Beweisführung ist rechtlich unhaltbar. Als unzutreffend muß vor allem die Behauptung Lotmars bezeichnet werden, daß von dem Inhalt der Arbeitsordnung im einzelnen Falle nicht durch Sonderabrede abgewichen werden könne. Im Gegenteil ist, namentlich auf Grund Umkehrungsschlusses aus § 134c Abs. 2

---

[1]) vgl. Schall S. 159/60; Baum S. 265; Oertmann S. 24; Koeppe S. 95; Sinzheimer Bd. 2 S. 73 f.; Wölbling S. 392; Zeitler S. 119/20.

GewO., anzunehmen, daß besondere Verabredungen, durch die der Inhalt einzelner Arbeitsverträge abweichend von den Bestimmungen der Arbeitsordnung geregelt wird, zulässig und rechtlich gültig sind.[2]) Aus einer Analogie mit der Arbeitsordnung läßt sich also für die Lotmarsche Lehre nichts beweisen. Selbst wenn man auch mit Lotmar die Unmöglichkeit einer Abweichung von der Arbeitsordnung annehmen wollte, so beruhte doch diese Wirkung nur auf der ausdrücklichen Schaffung durch den Gesetzgeber. Dem Tarifvertrag aber ist eine solche Wirkung durch eine Gesetzesbestimmung nicht verliehen. Sie darf ihm daher auch nicht beigelegt werden, denn die Ausdehnung einer Ausnahmebestimmung auf analoge Fälle ist unzulässig.

2. Auf einem anderen Wege hat Sinzheimer (Gewerbegericht Bd. 10 Sp. 380, Gewerbe- u. Kaufmannsgericht Bd. 11 Sp. 83 f.) die Lehre der durchgreifenden Rechtswirkung zu beweisen gesucht. Er legt den Fall zugrunde, daß der Tarifvertrag zwischen einem Arbeiterverband und einzelnen Arbeitgebern geschlossen sei. Der Anspruch auf tarifgemäße Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sei also eine Forderung, die den Mitgliedern des Verbandes zu gesamter Hand zustehe. Wolle nun der einzelne Arbeiter einen abweichenden Arbeitsvertrag schließen, so versuche er, über diesen Anspruch zu verfügen; dies sei ihm allein aber nicht möglich, da nur alle zusammen über den Anspruch verfügen und auf ihn verzichten könnten. Eine abweichende Vereinbarung käme daher nicht zustande.

Diesen Ausführungen ist entgegenzuhalten, daß die Arbeiter, die ein tarifwidriges Arbeitsverhältnis eingehen, gar nicht die Absicht haben, den Tarifvertrag zu ändern und die der Gesamtheit zustehenden Rechte aufzuheben. Der Arbeitsvertrag, den sie schließen, läßt den Bestand wie den Inhalt des Tarifvertrages völlig unangetastet. Es kann daher von einer Verfügung über den Anspruch des Verbandes nicht die Rede sein, so daß die Folgerungen Sinzheimers, die von dieser Voraussetzung ausgehen, ohne weiteres hinfällig werden.

---

[2]) Ebenso Landmann, Komm. Bd. 2 S. 351; Sinzheimer Bd. 2 S. 84 ff.; Zeitler S. 106/07.

Die ganze Konstruktion ist aber überhaupt nur für den einen von Sinzheimer zugrunde gelegten Fall von Bedeutung. Sie ist unanwendbar, wenn der Arbeiterverband den Tarifvertrag nicht mit einzelnen Arbeitgebern, sondern mit einem Verbande von solchen geschlossen hat, da hier dem Arbeiterverband gar kein Anspruch gegen einen einzelnen Unternehmer auf tarifgemäßes Verhalten zusteht. Ebenso würde die Konstruktion versagen, wenn es sich um einen Tarifvertrag mit einzelnen Arbeitern oder einem rechtsfähigen Verbande handelte, da hier keine Forderungen zu gesamter Hand bestünden.[3])

3. Schließlich hat Prenner (S. 223—25) versucht, die Nichtigkeit eines dem Tarif zuwiderlaufenden Arbeitsvertrages dadurch zu erklären, daß dieser gegen die guten Sitten verstoße und deshalb (nach § 138 BGB.) nichtig sei. Prenner meint, ein Arbeitgeber, der entgegen der im Tarifvertrage übernommenen Verpflichtung einen abweichenden Vertrag abschließe, täusche damit das Vertrauen, das der Gegenkontrahent in sein Versprechen gesetzt habe, in hohem Maße. Ein solches Verhalten sei unsittlich, denn es stehe nicht im Einklang mit dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden.

Dieser Auffassung Prenners kann man jedoch nicht beipflichten. Der vom Tarifvertrage abweichende Arbeitsvertrag wird an sich niemals unsittlich sein, und auch sein Zweck braucht nicht gegen die guten Sitten zu verstoßen. Man denke z. B. an den praktisch häufigen Fall, daß ein Unternehmer einen minder leistungsfähigen Arbeiter unter dem Tariflohn bei sich einstellt, nur damit der Arbeiter überhaupt Beschäftigung findet. Hier fehlt es für die Annahme einer Sittenwidrigkeit an jeder Grundlage. Aber wenn auch in anderen Fällen eine Verletzung des Tarifvertrages unsittlich und die tarifwidrigen Bestimmungen daher nichtig wären, so wären nur folgende Möglichkeiten gegeben: entweder gälte der abgeschlossene Vertrag ohne die nichtigen Bestimmungen, oder es hätte die teilweise Nichtigkeit die Nichtigkeit

---

[3]) In seiner neuen Schrift über den „korporativen Arbeitsnormenvertrag“ hat Sinzheimer auch selbst seine frühere Auffassung als irrig anerkannt (Bd. 2 S. 82 ff.).

des ganzen Vertrages zur Folge (§ 319 BGB.). Das erstrebte Ziel, der Ersatz tarifwidriger Abreden durch die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages, läßt sich also auf diesem Wege nicht erreichen.

Die Versuche, die durchgreifende Rechtswirkung des Tarifvertrages rechtlich zu begründen, müssen hiernach als gescheitert betrachtet werden. Es läßt sich nicht leugnen, daß dieses Ergebnis zu bedauern ist, da eine derartige Wirkung dem wirtschaftlichen Zwecke des Tarifvertrages am besten entspräche und der Wille der Parteien in vielen Fällen auch ohne Zweifel auf die Herbeiführung dieser Wirkung gerichtet ist. Nach dem geltenden Rechte muß man sich aber mit der obligatorischen Wirkung begnügen.

Schluß.

Werfen wir einen kurzen Rückblick auf die gewonnenen Ergebnisse, so finden wir, daß die Tarifverträge in den meisten Fällen der rechtlichen Gültigkeit nicht entbehren, daß aber über ihre Rechtswirkungen im einzelnen oft Zweifel bestehen und ihr praktischer Wert meist recht dürftig ist. Die Schuld hieran liegt zum Teil an den Vorschriften des geltenden Rechtes über die rechtlichen Verhältnisse der Berufsvereine, zum Teil an dem Mangel einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge. Es kann daher der in Wissenschaft und Praxis allgemein erhobenen, u. a. auch von dem Deutschen Juristentage im Herbst 1908 gestellten Forderung eines Eingreifens des Gesetzgebers[1]) nur beigetreten werden. Den erwähnten Ursachen der Mängel des bisherigen Rechtszustandes entsprechend ist eine gesetzgeberische Tätigkeit nach zwei Richtungen hin als wünschenswert zu bezeichnen: einmal müssen die bisherigen Bestimmungen über die Berufsvereine einer Umgestaltung

[1]) vgl. namentlich die Schrift Rosenthals „Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages", die einen vollständigen Gesetzentwurf nebst Begründung enthält; ferner die für den Juristentag erstatteten Gutachten über diese Frage von v. Schulz, Zimmermann, Kobatsch u. Ettinger (enthalten in Bd. 2, 3 u. 4 der „Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages").

unterzogen, und weiterhin müssen positive Vorschriften über die Form und die rechtlichen Wirkungen der Tarifverträge erlassen werden.

1. Die Tätigkeit der Gesetzgebung nach der ersten Richtung wird vor allem in der Streichung des § 152 Abs. 2 GewO. bestehen müssen, der die Organisationen des Rechtszwanges gegen ihre Mitglieder beraubt. Bei der gegenwärtigen Sachlage, wo die Organisationen die Hauptträger der Tarifvertragsbewegung sind, ist für den praktischen Wert der Verträge eine rechtliche Bindung der Organisierten dem Verbande gegenüber und die Unterbindung des Rechts zum beliebigen Austritt aus ihm die erste Voraussetzung. Auch der Mangel der Rechtsfähigkeit der meisten Berufsvereine ist für diese, zum mindesten bei der Erhebung von Klagen, von Nachteil. Deshalb ist eine Erleichterung der Vorschriften über die Erlangung der Rechtsfähigkeit wünschenswert. Zum mindesten dürfte der Erlaß einer Vorschrift geboten sein, daß ein nichtrechtsfähiger Berufsverein bezüglich aller Ansprüche aus einem Tarifvertrage die Stellung eines rechtsfähigen Vereins habe.[2])

2. Was die gesetzliche Regelung der Tarifverträge anlangt, so können hier weder eingehende Vorschläge noch eine nähere Begründung der gemachten Vorschläge gegeben werden. Vielmehr sollen nur die einer gesetzlichen Regelung besonders bedürftigen Punkte kurz hervorgehoben werden. Hiernach erscheint uns die gesetzliche Festlegung folgender Grundsätze erforderlich.

a) Der Tarifvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Schriftform. Er ist von den beteiligten Unternehmern (Einzelkontrahenten oder Mitgliedern eines kontrahierenden Verbandes) in ihren Betrieben durch Aushang bekanntzumachen und, soweit er den Inhalt von Arbeitsverträgen regelt, in die Arbeitsordnung aufzunehmen.

b) In dem Tarifvertrage soll das räumliche Gebiet, für das er gilt, bezeichnet werden; ferner sollen in ihm Bestimmungen über die Dauer und Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden. In Ermanglung besonderer Vereinbarungen kann der Tarifvertrag

---

[2]) Dies bestimmt z. B. § 10 des Rosenthalschen Entwurfs.

zum Schlusse eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden.

c) Aus einem Tarifvertrage, der von einem Verbande abgeschlossen worden ist, wird unmittelbar nur der Verband berechtigt und verpflichtet; für die Verbandsmitglieder besteht nur dem Verbande gegenüber die Pflicht zur Einhaltung des Tarifvertrages. Bei einem Vertragsschlusse durch Einzelpersonen wird ein jeder berechtigt und verpflichtet, der den Vertrag durch schriftliche Erklärung als für sich bindend anerkannt hat.

d) Ein Arbeitsvertrag, der zwischen tarifvertragsbeteiligten Personen geschlossen worden ist, gilt als zu den tariflichen Bestimmungen selbst dann geschlossen, wenn die Parteien abweichende Vereinbarungen getroffen haben. Die Ansprüche aus einem solchen Vertrage können nicht nur von dessen Parteien, sondern auch von den Parteien des Tarifvertrages geltend gemacht werden.

Eine gesetzliche Regelung in dem gedachten Sinne würde das Recht der Tarifverträge wesentlich festigen und auf ihre weitere Entwicklung fördernd einwirken. Möge dieses Ziel, das von allen Seiten lebhaft erstrebt wird, in nicht allzu ferner Zeit erreicht werden!

Spezialdruckerei für Dissertationen, Robert Noske, Borna-Leipzig.

Lebenslauf.

Ich, Conrad Kalkowski, evangelischer Konfession und preußischer Staatsangehörigkeit, wurde am 4. Juni 1887 in Posen als Sohn des Landesrats Caesar Kalkowski und seiner Ehefrau Martha geb. Weicher geboren.

Meine Schulbildung genoß ich auf dem Königlichen Friedrich-Wilhelms-Gymnasium in Posen, das ich Ostern 1905 mit dem Zeugnis der Reife verließ. Hierauf widmete ich mich drei Jahre lang dem Studium der Rechtswissenschaft auf den Universitäten in Freiburg i. B., Berlin, Bonn und Breslau. Am 4. Juni 1908 bestand ich beim Königlichen Oberlandesgericht in Breslau die erste juristische Staatsprüfung und wurde alsdann dem Königlichen Amtsgericht in Pudewitz (Provinz Posen) als Referendar überwiesen. Am 25. Juni 1908 bestand ich in Breslau das mündliche Doktorexamen vor der juristischen Fakultät.